BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara dan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (*fixed wireline*) dan telepon nirkabel tidak bergerak (*fixed wireless*), layangan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki banyak anak perusahaan serta perusahaan informasi dan komunikasi (infokom) terbesar di Indonesia.

Sejarah PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

Tabel 4.1

Sejarah Perusahaan

1856	Pemerintah kolonial Belanda memulai melakukan pengoperasian telegraf elektromagnetik pertama di indonesia yang menghubungkan Batavia (jakarta) dengan Buitenzorg.
1884	Pemerintah kolonial Belanda mendirikan perusahaan swasta yang menyediakan layanan pos dan telegraf domestik dan kemudian menjadi layanan telegraf internasional.
1906	Semua layanan pos dan telekomunikasi di Indonesia

	dikendalikan oleh lembaga pemerintah yang didirikan oleh Pemerintah Kolonial Belanda. Pada tahun 1961, layanan tersebut dialihkan ke Perusahaan Milik Negara yang dibentuk secara khusus.
1965	Pemerintah memisahkan layanan pos dan telekomunikasi menjadi dua perusahaan milik negra, yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi.
1974	PN Telekomunikasi selanjutnya dipecah menjadi dua perusahaan milik negara. Perusahaan Umum Telekomunikasi ("Perumtel") yang menyediakan layanan telekomunikasi domestik dan internasional, sedangkan PT Industri Telekomunikasi Indonesia ("PT IN TI") adalah perusahaan pembuat perangkat telekomunikasi.
1980	Bisnis telekomunikasi internasional dialihkan kepada erusahaan yang baru saja dibentuk, yaitu PT Indonesian Satellite Corporation ("Indosat").
1991	Perumtel berubah menjadi perseroan terbatas milik negara dan berubah nama menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia atau TELKOM. Kegitan operasional dibagi menjadi duabelas wilayah operasi yang dikenal sebagai "Witel."
1995	TELKOM merubah keduabelas Witel menjadi tujuh divisi

	regional. Sesuai dengan kesepakatan Kerja Sama Operasi (KSO), TELKOM mengalihkan hak pengoperasian lima divisi regional kepada konsorsium swasta. Pendapatan dari KSO akan dibagi antara TELKOM dan mitra KSO. Saham TELKOM dijual melalui penawaran saham perdana (IPO) di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (yang telah bergabung menjadi Bursa Efek Indonesia pada tahun 2007). Saham TELKOM juga tercatat di NYS E dan LSE sebagai *American Depositary Shares* ("ADS") serta terdaftar dalam bentuk *public offering without listing* di bursa efek Tokyo.
1997	Menyusul krisis ekonomi Asia pada tahun 1997 yang berdampak cukup parah terhadap beberapa mitra KSO TELKOM. Oleh sebab itu, TELKOM mengambil alih pengoperasian divisi regional I, III dan VI dan menyesuaikan isi perjanjian dengan mitra-mitranya di regional IV dan VII untuk memperoleh hak pengawasan atas pengambilan keputusan keuangan dan operasional pada regional yang bersangkutan.
1999	Suasana industri telekomunikasi mengalami perubahaan yang cukup drastis. Undang-undang Telekomunikasi No. 36 Tahun 1999 memberikan pedoman atas reformasi industri, termasuk liberalisasi industri yang memfasilitasi masuknya pemain baru dan menumbuhkan persaingan usaha yang sehat.

2001	TELKOM mengakuisisi 35,0% saham Indosat di Telkomsel, sehingga kepemilikan saham TELKOM di Telkomsel menjadi 77,7%. Sementara itu, Indosat mengakuisisi 22,5% saham TELKOM di Satelindo dan 37,7% sahamnya di Lintasarta. Pemerintah menghapuskan hak istimewa TELKOM dalam penyediaan layanan kabel tidak bergerak di Indonesia dan hak Indosat sebgai penyedia layanan sambungan langsung internasional.
2002	TELKOM menjual 12,7% sahamnya di Telkomsel kepada Singapore Telecom Mobile Pte Ltd ("SingTel Mobile") sehingga mengurangi kepemilikan TELKOM di Telkomsel menjadi 65,0%. Hak eksklusif TELKOM untuk menyediakan layanan sambungan lokal telah berakhir. Hak eksklusif sebagai penyedia layanan jarak jauh domestik juga berakhir pada tahun berikutnya.
2004	TELKOM mulai menyediakan layanan SLI tidak bergerak kabel.
2005	TELKOM meluncurkan Satelit TELKOM-2 untuk menggantikan semua layanan transmisi lewat satelit yang sebelumnya dilayani oleh satelit Palapa B-4. Satelit TELKOM-2 juga mendukung jaringan telekomunikasi nasional dengan memenuhi kebutuhan telekomunikasi multimedia.
2009	Sebagai awal dari transformasi menjadi perusahaan TIME

	(Telekomunikasi, Informasi, Media dan Edutainment), TELKOM meluncurkan logo serta *positioning* barunya pada tanggal 23 Oktober 2009 yang juga hari ulang tahun Perusahaan yang ke 153. TELKOM adalah perusahaan terbesar di Indonesia berdasarkan kapitalisasi pasar dengan nilai sebesar Rp190.512,0 miliar pada tanggal 31 Desember 2009. Pemerintah adalah pemegang saham mayoritas sebanyak 52,47% dari saham TELKOM yang beredar. Pemerintah juga pemegang satu saham Dwiwarna yang memiliki hak pilih dan hak veto atas hal-hal tertentu.

4.1.2 VISI, Misi dan Tujuan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

1. Adapun Visi PT. TELKOM yaitu:

   " To become a leading InfoComm player in the region"

   maksudya adalah PT. TELKOM Indonesia, Tbk berusaha untuk menempatkan diri sebagai perusahaan *InfoCom* terkemuka di kawasan Asia Tenggara, Asia dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik.

2. Misi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yaitu :

   a. Menyediakan layanan InfoComm terpadu dan lengkap dengan kualitas terbaik dan harga kompetitif.

   b. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

3. Tujuan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yaitu :

   Menciptakan posisi unggul dengan memperkokoh bisnis *legacy* & meningkatkan bisnis *new wave* untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi TELKOM terdiri dari *Corporate Office Group*, yang terdiri dari Direktorat *Human Capital & General Affairs*, Direktorat Keuangan, Direktorat *Information Technology & Supply*, Direktorat *Compliance & Risk Management*, Unit *Strategic Investment & Corporate Planning*, *Internal Audit Department*, *Corporate Affairs* dan *Corporate Communications Department*. Sementara itu, *Business Operations Group* terdiri dari Direktorat Konsumer, Direktorat *Enterprises & Wholesale* dan Direktorat *Network & Solution*.

Direktorat Keuangan memfokuskan pada pengelolaan keuangan Perusahaan, mengelola operasi keuangan secara terpusat. Tugas ini dibebankan kepada Unit *Finance Center*. Direktorat *Human Capital & General Affairs* memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia Perusahaan, mengelola fungsi dan operasional sumber daya manusia secara terpusat melalui Unit *Human Resources Center*.

Direktorat IT, di bawah *Chief Information Officer* (CIO), terfokus pada manajemen TI perusahaan serta *supply management* dan *Information Service Center* dan *Supply Center*. Kemudian Direktorat *Compliance & Risk Management* terfokus pada kepatuhan, manajemen hukum dan risiko manajemen Perusahaan.

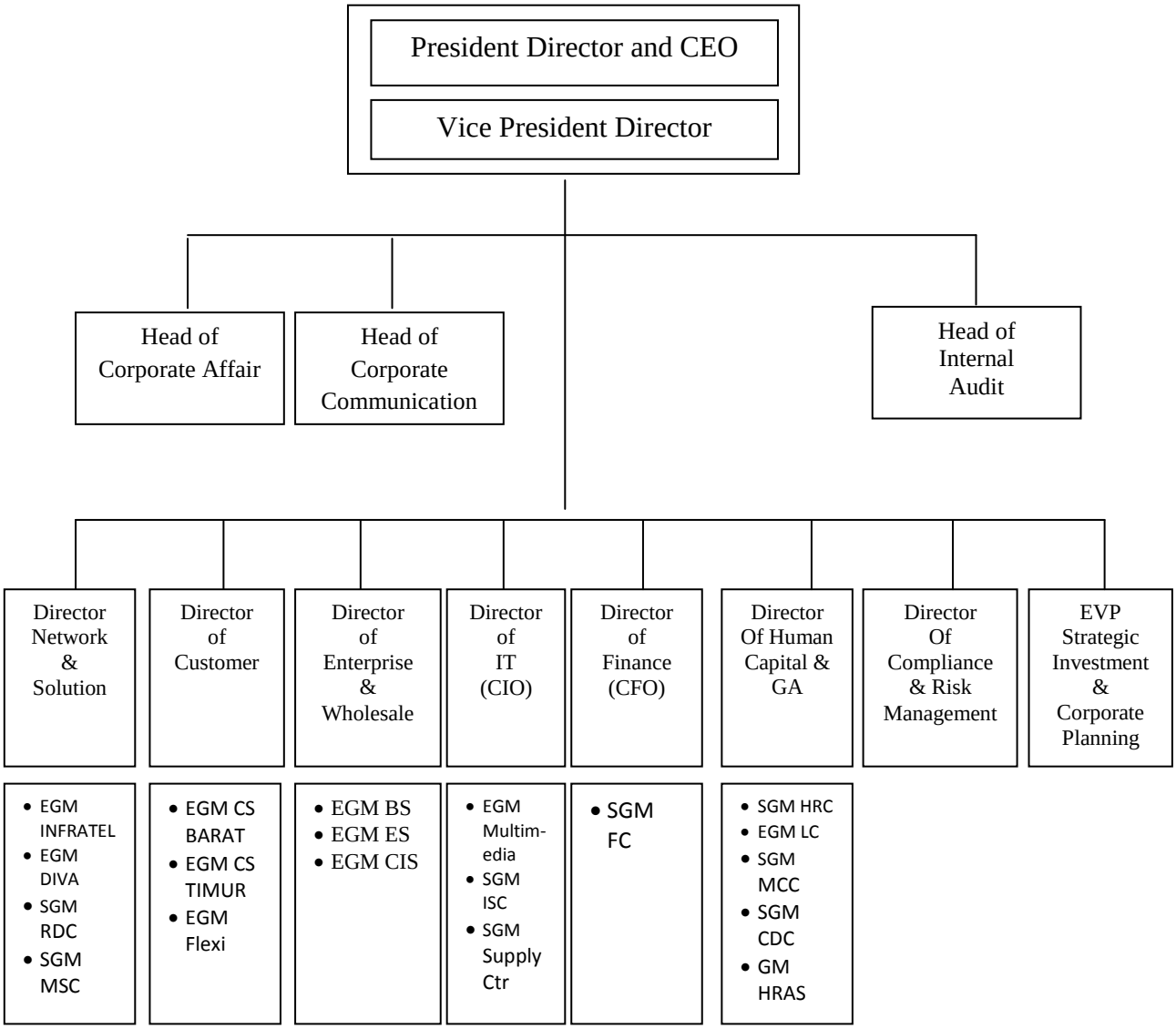
Sementara itu, Direktorat *Network & Solution* terfokus pada pengembangan infrastruktur dan manajemen jasa selain itu mengarahkan operasional Divisi Infrastruktur Telekomunikasi, Divisi Multimedia, Divisi TELKOM Flexi, *Research and Development Center* dan *Maintenance Service Center*. Direktorat Konsumer terfokus pada pengelolaan pelayanan bagi segmen pasar ritel serta pengelolaan tujuh divisi regional.

Agar tercapai sinergi antara TELKOM dengan anakanak perusahaannya, pada bulan April 2009, beberapa posisi strategis dibentuk. Posisi tersebut adalah *Senior Vice President* (SVP) yang langsung melapor dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama TELKOM. Direktur Utama anak perusahaan tertentu secara bersamaan ditunjuk sebagai SVP yang terkait dengan sektor industri: *seluler, IT & adjacent*, dan bisnis internasional sebagai portofolio Perusahaan.

Untuk mempercepat dan memastikan proses pengambilan keputusan yang efektif, Direksi didukung oleh Komite Eksekutif, yang terdiri dari: Komite Etika, SDM & Organisasi; Komite *Costing, Tariff, Pricing & Marketing*; Komite *Corporate Social Responsibility*; Komite Regulasi; Komite Disclosure; Komite Pengelolaan Anak Perusahaan; Komite Produk, Infrastruktur dan Investasi; Komite *Treasury*, Keuangan dan Akuntansi; dan Komite Risiko.

Fondasi organisasi TELKOM dirancang dan dibangun untuk mencapai perkembangan dan pertumbuhan berkelanjutan jangka panjang dengan fokus pada pemenuhan tingkat kepuasan pelanggan, pembangunan infrastruktur *cutting-edge*, penyediaan layanan berkualitas dan pemanfaatan sumber daya manusia yang kompeten.

Berikut struktur organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk sebagai berikut :



Sumber : Annual Report 2013

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Karateristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebanyak 30 responden, dengan 30 kuesioner diberikan kepada internal auditor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

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

a. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.2

Tingkat Usia auditor internal PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk

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

Sumber : data diolah 2013

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 41-45 tahun. Hal ini disebabkan kuisioner 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%.

b. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Jenis Kelamin auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk.

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase %
Pria	28	93,33
Wanita	2	6,67
Jumlah	30	100

Sumber : data diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa auditor internal yang berada di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang terpilih sebagai responden tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden auditor internal menunjukan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 28 orang atau sebesar 93,33%, dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 2 orang atau sebesar 6,67% jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Pria.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Pendidikan Terakhir Responden auditor internal

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
S1	22	73,33
S2	8	26,67
Jumlah	30	100

Sumber : data diolah 2013

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir auditor internal yang terpilih sebagai responden mayoritas berpendidikan Strata 1 (S1) dengan jumlah 22 orang atau sebesar 73,33%. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan auditor internal lebih banyak berpendidikan Strata I (S1).

4.3 Hasil Pembahasan

4.3.1 Analisis Kualitatif (Metode Deskriptif)

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum dalam daftar pertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, selanjutnya dihitung Persentasenya.

4.3.1.1 Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1)

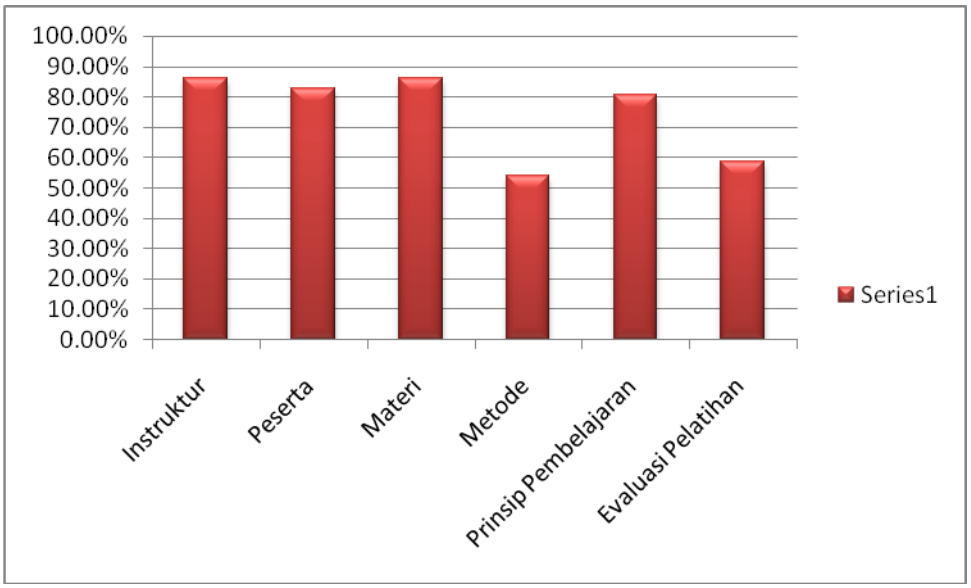
Tabel 4.5

Persepsi Auditor Internal tentang Pelatihan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Pelatihan				
Instruktur	159	150	86,00	Sangat Baik
Peserta	124	150	82,67	Baik
Materi	129	150	86,00	Sangat Baik
Metode	120	150	54,00	Cukup
Prinsip Pembelajaran	224	300	80,67	Baik
Evaluasi Pelatihan	115	150	58,67	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013. (n=30)

Tabel 4.5 di atas menunjukan bahwa Pelatihan pada PT. Telekomunikasi Indonesia dapat memenuhi target perusahaan pada unit internal auditor. 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).Lebih jelasnya hasil klasifikasi tersebut dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini.



Gambar. 4.2
Pelatihan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Dalam menilai pelatihan tersebut, penelitian ini merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada para responden yang merupakan auditor internal pada

perusahaan, oleh karena itu persepsi dari masing-masing komponen (auditor) tentang instruktur, peserta, materi, metode, prinsip pembelajaran, dan evaluasi pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Instruktur

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Intruktur.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Instruktur

No	Indikator	Skor actual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Disiplin waktu	**129**	**150**	**86%**	**Sangat Baik**
Total		**129**	**150**	**86%**	**Sangat Baik**

Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah Pertanyaan *Nilai tertinggi * JumlahResponden

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin waktu termasuk dalam katagori baik.

Dari jawaban responden dapat dikatakan Sangat baik, karena 86,00% responden menjawab intruktur pelatihan menunjukan disiplin waktu yang baik untuk menghasilkan pelatihan yang maksimal.

B. Peserta

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator peserta:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Peserta

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Peserta auditor internal berhak memberikan saran	**124**	**150**	**82,67%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Peserta auditor internal berhak memberikan saran termasuk dalam katagori baik sebesar 82,67%.

Dari jawaban responden dapat dikatakan baik, karena 82,67% responden menjawab Peserta auditor internal berhak memberikan saran bagi instruktur yang tidak mampu mengembangkan pemahaman peserta auditor.

C. Materi

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Materi

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Materi

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Dilengkapi dengan perangkat pendukung	**129**	**150**	**86,00%**	**Sangat Baik**
Total		**129**	**150**	**86,00%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa dilengkapi dengan perangkat pendukung termasuk dalam katagori sangat baik sebesar 86,00%.

Dari jawaban responden dapat dikatakan Sangat baik, karena 86,00% responden menjawab Materi yang diberikan kepada auditor dalam pelatihan dilengkapi dengan perangkat pendukung seperti multimedia, studi kasus dan role play yang menarik.

D. Metode

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator metode.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Metode

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	prosedur yang sistematis dan terorganisir	**81**	**150**	**54,00%**	**Cukup**
Total		**81**	**150**	**54,00%**	**Cukup**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa prosedur yang sistematis dan terorganisir termasuk dalam katagori cukup sebesar 54,00%, karena responden menjawab Metode yang diberikan kepada auditor internal menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Dalam hal ini, metode pelatihan yang diberikan untuk unit internal audit perlu dilakukan perbaikan, agar metode pelatihan yang diberikan menarik perhatian auditor internal tersebut.

E. Prinip Pembelajaran

Berikut adalah tanggapan responden mengenai Prinsip Pembelajaran.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Prinsip Pembelajaran

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Mempelajari dan mempraktekan pemahaman, pengetahuan & ketrampilan	**121**	**150**	**81,00%**	**Baik**
2	Pengembangan kemampuan	**121**	**150**	**81,00%**	**Baik**
Total		**224**	**300**	**81,00%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin waktu termasuk dalam katagori baik.

F. Evaluasi pelatihan

Berikut adalah tanggapan responden mengenai indikator evaluasi pelatihan:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Evaluasi pelatihan

No	Indikator	Skor actual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Tingkat reaksi, belajar, tingkah laku kerja&nilai akhir	**88**	**150**	**58,67%**	**Cukup**
Total		**88**	**150**	**58,67%**	**Cukup**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat reaksi, belajar, tingkah laku kerja&nilai akhir termasuk dalam katagori Cukup sebesar 58,67%.

Dari jawaban responden dapat dikatakan cukup, karena 58,67% responden menjawab Evaluasi pelatihan masih perlu lebih memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja dan nilai akhir dari peserta auditor untuk mengetahui evaluasi dari pelatihan yang diadakan.

H. Uji Hipotesis 1 : Pelatihan pada unit Auditor Internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dirasakan auditor sudah sangat baik

Dengan menggunakan analisis uji rata-rata terhadap variabel pelatihan pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., maka diperolah hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Deskriptif Pelatihan

No	Hipotesis	Rata-Rata Hasil	Rata-Rata	Keputusan
1.	Pelatihan pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.	0,75	1	Ho ditolak, Pelatihan pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.

Instruktur, peserta, materi dan prinsip pembelajaran merupakan sub variabel memberikan skor tertinggi dibandingkan metode dan evaluasi pelatihan. Oleh karena itu auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. harus dapat meningkatkan sub variabel metode dan evaluasi pelatihan supaya auditor

internal dapat maksimal dalam mendapatkan pelatihan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan yang meliputi Instruktur, materi, peserta, metode, prinsip pembelajaran, dan evaluasi pelatihan berada dalam kategori baik, rata-rata belum memiliki pelatihan yang tinggi.

4.3.1.2 Deskriptif Variabel Kemampuan (X_2)

Tabel 4.13

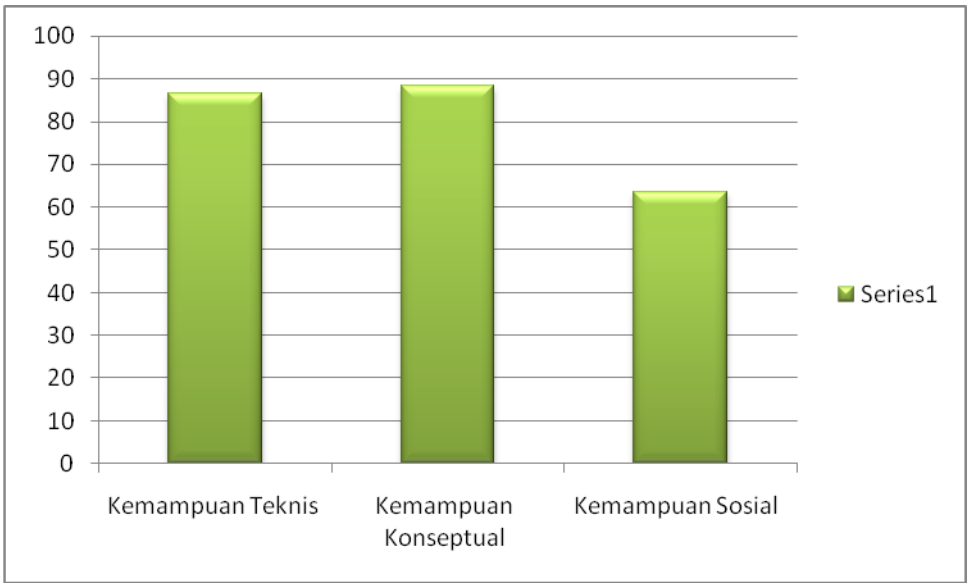
Persepsi Auditor Internal tentang Kemampuan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kemampuan				
Kemampuan Teknis	403	450	86,44	Sangat Baik
Kemampuan Konseptual	409	450	88,44	Sangat Baik
Kemampuan Sosial	286	450	63,56	cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013. (n=30)

Tabel 4.13 di atas menunjukan bahwa Kemampuan pada PT. Telekomunikasi Indonesia dapat memenuhi target perusahaan pada unit internal auditor. 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. Lebih jelasnya hasil klasifikasi tersebut dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini.



Gambar. 4.3
Kemampuan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Dalam menilai kemampuan tersebut, penelitian ini merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada para responden yang merupakan auditor internal pada perusahaan, oleh karena itu persepsi dari masing-masing komponen (auditor) tentang kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan sosial dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Kemampuan Teknis

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator kemampuan teknis.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kemampuan Teknis

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pendidikan berkelanjutan	**132**	**150**	**78,67%**	**Baik**
2	Memiliki kemampuan teknis di berbagai bidang	**134**	**150**	**89,33%**	**Sangat Baik**
3	Tidak melakukan kecurangan	**137**	**150**	**91,33%**	**Sangat Baik**
Total		**403**	**450**	**86,44%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kemampuan Teknis termasuk dalam katagori sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 89,55%.

B. Kemampuan Konseptual

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kemampuan Konseptual.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kemampuan Konseptual

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Menyelesaikan pekerjaan secara bebas	**138**	**150**	**92,00%**	**Sangat Baik**
2	Memberikan kritikan	**133**	**150**	**88,67%**	**Sangat Baik**
3	Rekomendasi sebagai pedoman memecahkan masalah	**127**	**150**	**84,67%**	**Sangat Baik**
Total		**409**	**450**	**88,44%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kemampuan Konseptual termasuk dalam katagori sangat baik dengan skor rata-rata yaitu 88,44%.

C. Kemampuan Sosial

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kemampuan Sosial.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kemampuan Sosial

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pengetahuan komunikasi	**114**	**150**	**76,00%**	**Baik**
2	Ikut berpartisipasi dalam pertemuan dan pelatihan	**81**	**150**	**54,00%**	**Cukup**
3	Perundingan bersama	**91**	**150**	**60,67%**	**Cukup**
Total		**286**	**450**	**63,56%**	**Cukup**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kemampuan Sosial termasuk dalam katagori Cukup, yaitu sebesar 63,56%.

H. Uji Hipotesis 2 : Kemampuan pada unit Auditor Internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dirasakan auditor sudah baik

Dengan menggunakan analisis uji rata-rata terhadap variabel kemampuan pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Deskriptif Kemampuan

No	Hipotesis	Rata-Rata Hasil	Rata-Rata	Keputusan
1.	Kemampuan pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.	0,79	1	Ho ditolak, Kemampuan pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.

Kemampuan Teknis dan Kemampuan Konseptual merupakan sub variabel memberikan skor tertinggi dibandingkan Kemampun Sosial. Oleh karena itu auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. harus dapat meningkatkan sub variabel kemampuan sosial supaya auditor internal dapat maksimal dalam meningkatkan kemampuan sosial untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan yang meliputi Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Sosial berada dalam kategori baik.

4.3.1.3 Deskriptif Variabel Pengalaman (X3)

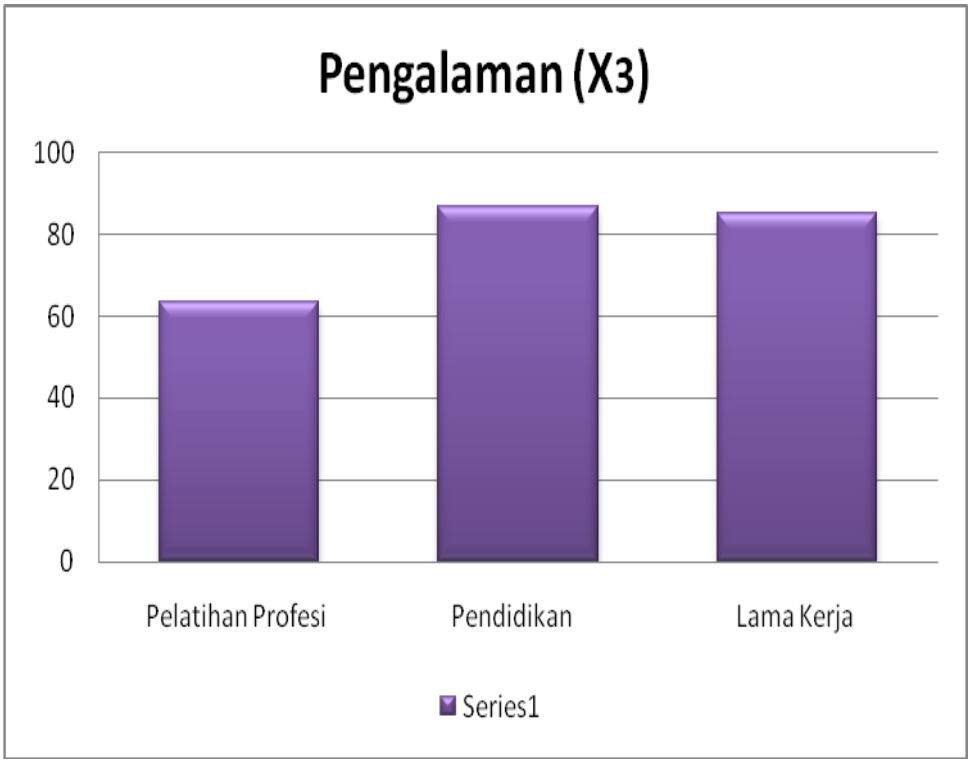
Tabel 4.18

Persepsi Auditor Internal tentang Pengalaman

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Pengalaman				
Pelatihan Profesi	285	450	63,33	Cukup
Pendidikan	260	300	86,67	Sangat Baik
Lama Kerja	311	600	85,16	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013. (n=30)

Tabel 4.18 di atas menunjukan bahwa pengalaman pada PT. Telekomunikasi Indonesia dapat memenuhi target perusahaan pada unit internal auditor. Tiga sub variabel kemampuan yaitu pelatihan profesi, pendidikan, lama kerja mendapatkan tanggapan yang baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata skor 78,38% (baik).Lebih jelasnya hasil klasifikasi tersebut dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini.



Gambar. 4.4
Pengalaman pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Dalam menilai pengalaman tersebut, penelitian ini merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada para responden yang merupakan auditor internal pada perusahaan, oleh karena itu persepsi dari masing-masing komponen (auditor) tentang pelatihan profesi, pendidikan, dan lama kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Pelatihan Profesi

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Pelatihan Profesi.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Pelatihan Profesi

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Sertifikasi	**60**	**150**	**60,00%**	**Cukup**
2	Sensisitif terhadap kekeliruan	**64**	**150**	**64,00%**	**Cukup**
3	Berapa lama pelatihan profesi di ikuti	**66**	**150**	**66,00%**	**Cukup**
Total		**285**	**450**	**63,33%**	**Cukup**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Profesi termasuk dalam katagori cukup yaitu sebesar 63,33%.

B. Pendidikan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Pendidikan.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Pendidkan

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab.	**130**	**150**	**86,67%**	**Sangat Baik**
2	Pengetahuan mempengaruhi pengalaman auditor.	**130**	**150**	**86,67%**	**Sangat Baik**
Total		**260**	**300**	**86,67%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan termasuk dalam katagori sangat baik.

C. Lama kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator singkat.

Tabel 4.21

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Lama kerja

No	Indikator	**Skor aktual**	**Skor Ideal**	**%**	**Kategori**
1	Masa kerja cukup lama	**118**	**150**	**78,67%**	**Baik**
2	Mampu menghadapi tugas audit yang kompleks	**129**	**150**	**86,00%**	**Sangat Baik**
3	Sering melakukan tugas audit	**135**	**150**	**90,00%**	**Sangat Baik**
4	Rotasi penugasan staff auditor	**129**	**150**	**86,00%**	**Sangat Baik**
Total		**511**	**600**	**85,16%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator singkat termasuk dalam katagori sangat baik.

D. Uji Hipotesis 3 : Pengalaman pada unit Auditor Internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dirasakan auditor sudah baik

Dengan menggunakan analisis uji rata-rata terhadap variabel pengalaman pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22

Hasil Uji Deskriptif Pengalaman

No	Hipotesis	Rata-Rata Hasil	Rata-Rata	Keputusan
1.	Pengalaman pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.	0,78	1	Ho ditolak, Pengalaman pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.

Pendidikan, lama kerja merupakan sub variabel memberikan skor tertinggi dibandingkan Pelatihan profesi. Oleh karena itu auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. harus dapat meningkatkan sub variabel Pelatihan profesi supaya auditor internal dapat maksimal dalam meningkatkan pengalaman untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum pengalaman yang meliputi Pelatihan profesi, Pendidikan dan Lama Kerja berada dalam kategori baik.

4.3.1.4 Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

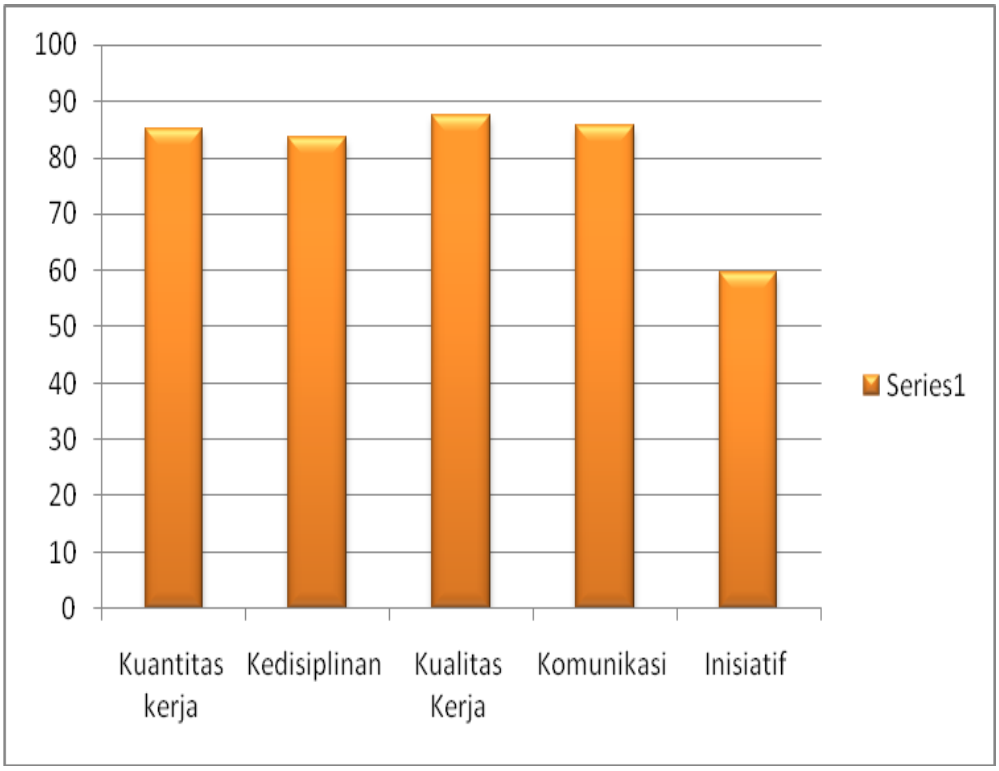
Tabel 4.23

Persepsi Auditor Internal tentang Kinerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kinerja				
Kuantitas kerja	258	300	85,16	Sangat Baik
Kedisiplinan	251	300	83,66	Baik
Kualitas Kerja	262	300	87,33	Sangat Baik
Komunikasi	257	300	85,67	Sangat Baik
Inisiatif	179	300	59,67	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013. (n=30)

Tabel 4.23 di atas menunjukan bahwa Kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia dapat memenuhi target perusahaan pada unit internal auditor. 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. Lebih jelasnya hasil klasifikasi tersebut dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini.



Gambar. 4.5
Kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Dalam menilai Kinerja tersebut, penelitian ini merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada para responden yang merupakan auditor internal pada perusahaan, oleh karena itu persepsi dari masing-masing komponen (auditor) tentang kuantitas kerja, kedisiplinan, kualitas kerja, komunikasi, dan inisiatif dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Kuantitas dan kualitas kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kuantitas dan kualitas kerja.

Tabel 4.24

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kuantitas Kerja

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Rekomendasi sesuai dengan fakta/bukti	**130**	**150**	**86,67%**	**Sangat Baik**
2	Tidak dipengaruhi tekanan	**128**	**150**	**85,33%**	**Sangat Baik**
Total		**258**	**300**	**86,00%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kuantitas dan kualitas kerja termasuk dalam katagori sangat baik.

B. Kedisiplinan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kedisiplinan.

Tabel 4.25

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kedisiplinan.

No	Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Masuk dan pulang tepat waktu	**120**	**150**	**80,00%**	**Baik**
2	Laporan sesuai dengan waktu yang ditentukan	**131**	**150**	**87,33%**	**Sangat Baik**
Total		**251**	**300**	**83,66%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator jelas termasuk dalam katagori sangat baik.

C. Kualitas kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kemampuan.

Tabel 4.26

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kualitas Kerja

No	Indikator	**Skor actual**	**Skor Ideal**	**%**	**Kategori**
1	Memeriksa reliabilitas dan integritas informasi	**131**	**150**	**87,33%**	**Sangat Baik**
2	Relevansi terhadap hasil audit	**131**	**150**	**87,33%**	**Sangat Baik**
Total		**262**	**300**	**87,33%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kualitas Kerja termasuk dalam katagori sangat baik.

D. Komunikasi

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Komunikasi.

Tabel 4.27

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Komunikasi

No	Indikator	**Skor aktual**	**Skor Ideal**	**%**	**Kategori**
1	Tidak melakukan kompromi	**124**	**150**	**82,67%**	**Baik**
2	Saling memberikan informasi	**133**	**150**	**88,67%**	**Sangat Baik**
Total		**257**	**300**	**85,67%**	**Sangat Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Komunkasi termasuk dalam katagori sangat baik.

E. Inisiatif

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai indikator Inisiatif.

Tabel 4.28

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Inisiatif

No	Indikator	**Skor aktual**	**Skor Ideal**	**%**	**Kategori**
1	Memberi kritikan	**87**	**150**	**58,67%**	**Cukup**
2	Tidak dipengruhi tekanan	**92**	**150**	**61,33%**	**Cukup**
Total		**179**	**300**	**59,67%**	**Cukup**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Inisiatif termasuk dalam katagori cukup.

F. Uji Hipotesis 4 : Kinerja pada unit Auditor Internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dirasakan auditor sudah baik

Dengan menggunakan analisis uji rata-rata terhadap variabel kinerja pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.29

Hasil Uji Deskriptif Kinerja

No	Hipotesis	Rata-Rata Hasil	Rata-Rata	Keputusan
1.	Kinerja pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.	0,80	1	Ho ditolak, Kinerja pada unit auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dikategorikan sudah baik.

Kuantitas kerja, kedisiplinan, kualitas kerja, dan komunikasi merupakan sub variabel memberikan skor tertinggi dibandingkan inisiatif. Oleh karena itu auditor internal di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. harus dapat meningkatkan sub variabel inisiatif dan seorang auditor tidak dipengaruhi tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan, supaya auditor internal dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja yang meliputi Kuantitas kerja, kedisiplinan, kualitas kerja, komunikasi, dan inisiatif berada dalam kategori baik.

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

Setelah diuraikan gambaran data tanggapan responden, selanjutnya akan diuji Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Auditor terhadap kinerja Auditor baik secara simultan maupun secara parsial. Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan software Eviews 8, dan untuk lebih jelasnya akan dibahas berikut ini;

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

- $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
- $\hat{Y}$ = nilai taksiran untuk variabel laporan audit
- a = konstanta
- b_i = koefisien regresi
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Kemampuan
- X_3 = Pengalaman

Dengan menggunakan *software* Eviews 8, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.30

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.475509	0.251785	-1.888552	0.0702
PELATIHAN	0.154307	0.105455	1.463239	0.1554
KEMAMPUAN	0.602166	0.119072	5.057181	0.0000
PENGALAMAN	0.452867	0.119368	3.793861	0.0008

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 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 maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,452 persen.

b. 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 di ungkapkan bahwa salah satu metode pendugaan 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 multikolinearitas (untuk regressi linear berganda). Selanjutnya dilakunan 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 eror pada seorang individu cenderung akan mempengaruhi eror pada individu yang sama pada periode berikutnya. Sedangkan cross section masalah serial korelasi jarang terjadi karena eror pada observasi yang berbeda berasal dari individu yang berbeda.

Tabel 4.31

Output Uji Serial Korelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.479590	Prob. F(3,23)	0.2463
Obs*R-squared	4.853100	Prob. Chi-Square(3)	0.1829

Uji serial korelasi untuk mendeteksi adanya serial korelassi 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.

Analisis hasil output nilai Obs*R Square (disebut juga X^2 hitung) nilainya 4.853dan X^2 tabel yang disesuaikan dengan jumah lagnya (v) = 3 dan α = 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.

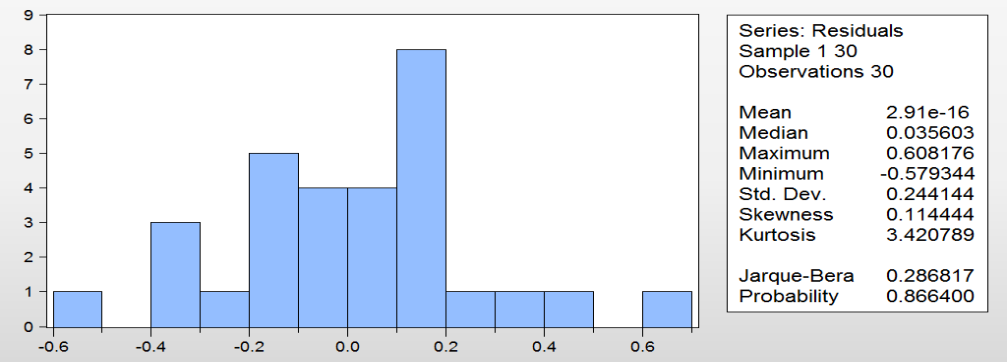
2) Uji Asumsi Normalitas

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

Tabel 4.32
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 mendteksi 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 liniear adalah di tolak.
b. Jikanilaii F-stat < F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima.

Tabel 4.33
Hasil Output Uji Linearitas

Ramsey RESET Test
Equation: UNTITLED
Specification: Y C X1 X2 X3
Omitted Variables: Powers of fitted values from 2 to 4

	Value	Df	Probability
F-statistic	1.964028	(3, 23)	0.1475
Likelihood ratio	6.842203	3	0.0771

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

multikolinearitas dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variable bebas lebih besar dari 0,8 berarti terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.34

Uji Korelasi

Correlation				
	X1	X2	X3	Y
X1	1.000000	0.550192	0.605800	0.669181
X2	0.550192	1.000000	0.623935	0.840768
X3	0.605800	0.623935	1.000000	0.808027
Y	0.669181	0.840768	0.808027	1.000000

Dari tampilan di atas terlihat bahwa antara variable X^2 terjadi multikolineritas, karena memilikinilai Corellation matrix lebih dari 0,8. Cara mengatasi adanya multikol dapat dilakukan dengan cara : (1) menghilangkan variable independent, (2) trnsformasi variable, (3) Penambahan data. Berikut ini dilakukan dengan cara mengatasi multikol dengan transformasi data, yaitu penambahan log. Dari hasil tersebut, semua koefisien telah siginifikan.

Tahapan pengujian melalui eviews dengan pendekatan korelasi parsial sebagai berikut :

1. Melakukan regresi :

   $Y = a_0 + a_1.X_1 + a_2.X_2 + a_3.X_3$……..(1)

2. Lakukan estimasi regresi untuk :

   $X1 = b_0 + b_1X_2 + b_2X_3$……..(2)

   $X2 = b0 + b_1X_1 + b_2X_3$…….(3)

   $X3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$…….(4)

Tabel 35

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.475509	0.251785	-1.888552	0.0702
PELATIHAN	0.154307	0.105455	1.463239	0.1554
KEMAMPUAN	0.452867	0.119368	3.793861	0.0008
PENGALAMAN	0.602166	0.119072	5.057181	0.0000

R-squared	0.850735	Mean dependent var	2.427733
Adjusted R-squared	0.833512	S.D. dependent var	0.631928
S.E. of regression	0.257845	Akaike info criterion	0.250651
Sum squared resid	1.728587	Schwarz criterion	0.437477
Log likelihood	0.240240	Hannan-Quinn criter.	0.310418
F-statistic	49.39561	Durbin-Watson stat	2.488469
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 36

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.646875	0.442307	1.462500	0.1551
KEMAMPUAN	0.312738	0.208797	1.497809	0.1458
PENGALAMAN	0.455360	0.199436	2.283237	0.0305

R-squared	0.415555	Mean dependent var	2.541867
Adjusted R-squared	0.372263	S.D. dependent var	0.593908
S.E. of regression	0.470552	Akaike info criterion	1.424821
Sum squared resid	5.978329	Schwarz criterion	1.564941
Log likelihood	-18.37231	Hannan-Quinn criter.	1.469646
F-statistic	9.598857	Durbin-Watson stat	1.955341
Prob(F-statistic)	0.000710		

Tabel 4.37
Output Variabel X2

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.351019	0.401303	0.874699	0.3895
PELATIHAN	0.245303	0.163775	1.497809	0.1458
PENGALAMAN	0.438541	0.173491	2.527747	0.0176

R-squared	0.436146	Mean dependent var	2.151533
Adjusted R-squared	0.394379	S.D. dependent var	0.535511
S.E. of regression	0.416744	Akaike info criterion	1.181949
Sum squared resid	4.689236	Schwarz criterion	1.322069
Log likelihood	-14.72924	Hannan-Quinn criter.	1.226775
F-statistic	10.44236	Durbin-Watson stat	1.386276
Prob(F-statistic)	0.000437		

Tabel 4.38
Output Variabel X3

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.841647	0.372222	2.261146	0.0320
PELATIHAN	0.355397	0.155655	2.283237	0.0305
KEMAMPUAN	0.436362	0.172629	2.527747	0.0176

R-squared	0.488128	Mean dependent var	2.683867
Adjusted R-squared	0.450211	S.D. dependent var	0.560647
S.E. of regression	0.415707	Akaike info criterion	1.176969
Sum squared resid	4.665938	Schwarz criterion	1.317088
Log likelihood	-14.65453	Hannan-Quinn criter.	1.221794
F-statistic	12.87376	Durbin-Watson stat	1.710160
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_{13}

Dengan ketentuan : Bila $R^2_1 > R^2_{11}\ R^2_{12}\ R^2_{12}$ maka model tidak diktemukan adanya multikolinearitas. Bila nilai $R^2_1 < R^2_{11}\ R^2_{12}\ R^2_{12}$ maka model diketemukan adanya multikolinearitas.

Analisis hasil output menunjukan bahwa $R^2_1 > R^2_{11}\ R^2_{12}\ R^2_{12.}$ Yaitu 0,85 > 0,41. 0,43. 0,48. Maka model tidak diketemukan adannya multikoleniaritas.

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.

Tabet 4.39
Output heteroskedastisitas (*no cross terms*)

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.823721	Prob. F(3,26)	0.4927
Obs*R-squared	2.603860	Prob. Chi-Square(3)	0.4568
Scaled explained SS	2.367275	Prob. Chi-Square(3)	0.4998

Tabel 4.40
Output heteroskedastisitas (*cross terms*)

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.346035	Prob. F(9,20)	0.9476
Obs*R-squared	4.042064	Prob. Chi-Square(9)	0.9086
Scaled explained SS	3.674806	Prob. Chi-Square(9)	0.9315

Apabila nilai X^2 hitung (nilai Obs* R squared) > nilai X^2 tabel misalnya dengan drajat kepercayaan α = 10% baik untuk cross terms maupun no cross terms maka dapat disimpulkan model diatas tidak lolos uju heteroskedastisitas.

Hasil analisis output berdasarkan table 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 α = 10% adalah sebesar 6,251.

Karena nilai X^2 hitung (nilai Obs* R squared) < nilai X^2 tabel naik 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 terbebas dari masalah normalitas data, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadinya heterokedastisitas.

Setelah pengujian asumsi klasik tidak terjadi pelanggaran, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, yaitu pengaruh Pelatihan, Kemampuan, Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Internal.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

4.3.3.1 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.41
Hasil Estimasi Metode OLS

R-squared	0.850735	Mean dependent var	2.427733
Adjusted R-squared	0.833512	S.D. dependent var	0.631928
S.E. of regression	0.257845	Akaike info criterion	0.250651
Sum squared resid	1.728587	Schwarz criterion	0.437477
Log likelihood	0.240240	Hannan-Quinn criter.	0.310418
F-statistic	49.39561	Durbin-Watson stat	2.488469
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 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 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 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.

4.3.3.2 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 :

1. Hubungan Antara Pelatihan X_1 dengan Kemampuan X_2

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

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

Dengan taraf signifikansi 0,10

Kriteria : -Tolak Ho jika Z-stat > Z-tabel

-Terima Ha jika Z-hitung < Z-tabel

Nilai statistik uji z antara variabel Pelatihan dan Kemampuan dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.42

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.094355	0.282388	-0.334132	0.7409
PELATIHAN	0.315254	0.118088	2.669645	0.0127
KEMAMPUAN	0.799780	0.130966	6.106786	0.0000

R-squared	0.768103	Mean dependent var	2.427733
Adjusted R-squared	0.750926	S.D. dependent var	0.631928
S.E. of regression	0.315379	Akaike info criterion	0.624553
Sum squared resid	2.685518	Schwarz criterion	0.764673
Log likelihood	-6.368300	Hannan-Quinn criter.	0.669379
F-statistic	44.71554	Durbin-Watson stat	2.345813
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 p0 = 0 dan n = 30. Maka perhitungan untuk nilai z adalah:

$$Z = \sqrt{\frac{n-3}{2}}\, In \left[\frac{(1+r)*(1-p0)}{(1-r)*(1+p0)}\right.$$

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

$$Z = 3{,}67\ In\ 14{,}38$$

$$Z = 9{,}78$$

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai Z yaitu 9,78. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Z tabel. Dengan α = 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 Ha diterima, karena Z hitung sebesar 9,78 berada pada daerah penolakan Ho, 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. Menurut Mathis (2006:301) pelatihan berhubungan dengan kemampuan, yaitu "Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi". Pelatihan merupakan suatu proses dalam mencapai kemampuan untuk membantu tujuan organisasi perusahaan yaitu menyediakan

para auditor internal dengan keterampilan khusus dalam pekerjaan mereka saat ini. Maka pelatihan memiliki hubungan terhadap kemampuan.

2. Korelasi Antara Kemampuan X_2 dengan Pengalaman X_3

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

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

Dengan taraf signifikansi 0,10

Kriteria : -Tolak Ho jika Z-stat > Z-tabel
-Terima Ha jika Z-hitung < Z-tabel

Nilai statistik uji z antara variabel Kemampuan dan Pengalaman dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.43

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	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.375692	0.247436	-1.518338	0.1406
KEMAMPUAN	0.650424	0.116806	5.568426	0.0000
PENGALAMAN	0.523132	0.111569	4.688872	0.0001

R-squared	0.838443	Mean dependent var	2.427733
Adjusted R-squared	0.826476	S.D. dependent var	0.631928
S.E. of regression	0.263237	Akaike info criterion	0.263118
Sum squared resid	1.870934	Schwarz criterion	0.403237
Log likelihood	-0.946763	Hannan-Quinn criter.	0.307943
F-statistic	70.06194	Durbin-Watson stat	2.317038
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 p0 = 0 dan n = 30. Maka perhitungan untuk nilai z adalah:

$$Z = \sqrt{\frac{n-3}{2}}\, In\, [\frac{(1+r)*(1-p0)}{(1-r)*(1+p0)}$$

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

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

$$Z = 11,21$$

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai Z yaitu 11,21. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Z tabel. Dengan α = 0,1, $Z_{tabel} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,005}$ = 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 variabel X_2 (Kemampuan) konstan artinya terdapat hubungan positif antara kemampuan (X_2) dan Pengalaman (X_3) di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Dapat dilihat bahwa Ha diterima, karena Z hitung sebesar 11,21 berada pada daerah penolakan Ho, 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. Menurut Raymond A.Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright (2010:545), menyatakan bahwa

: “Sebagaian besar pengembangan kemampuan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja. Yaitu mengenai hubungan, tuntutan, tugas, atau ciri lain yang di hadapi karyawan pada pekerjaannya. Asumsi utama dari menggunakan pengalaman pekerjaan untuk pengembangan kemampuan karyawan adalah pengembangan paling mungkin terjadi ketika ada kecocokan antara ketrampilan karyawan dengan pengalaman di masa lalu serta ketrampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan”. Oleh karena itu pengalaman kerja unit internal auditor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. sebagai asumsi utama untuk pengembangan kemampuan karyawan.

4.3.3.3 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. Pada model ekonometrik yang digunakan untuk mengestimasi, didapat nilai t-kritis sebagai berikut:

Tabel 4.44

Pengujian t-statistik

Degree of freedom df = (n – k- 1)	**Significance Level**	**t-tabel**
27	0,1 (10%)	1,314

n = jumlah observasi = 30
k = jumlah parameter yang digunakan termasuk konstanta = 4

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_1 sebesar 1,463 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,314 dan 1,314), maka Ho ditolak artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat bahwa Ho diterima, karena t_{hitung} sebesar 1,463 berada pada daerah penolakan Ho, 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. Dalam jurnal berjudul *A Framework for Understanding the Training Process Leading to Elite Performance* yang ditulis oleh Dr David J. Smith, yang menyatakan bahwa "*The development of performance in competition is achieved through a training process that is designed to induce automation of motor skills and enhance structural and metabolic functions"*. Hal ini berarti pengembangan performa kinerja auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dapat dicapai melalui proses pelatihan untuk mendorong ketrampilan dan meningkatkan fungsi struktural.

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

Ho : $\beta_2 = 0$ Kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ha : $\beta_2 \neq 0$ Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dengan taraf signifikansi 0,1

Kriteria : Tolak Ho 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_2 sebesar 5,057 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,314 dan 1,314), maka Ho ditolak artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat bahwa Ho diterima, karena t_{hitung} sebesar 5,057 berada pada daerah penolakan Ho, 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. Menurut Debby Triasmoro dalam Jurnal Ilmu Manajemen, revitalisasi, Vol. 1, Nomor 2, September 2012 yang berjudul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri.", mentatakan bahwa : "Secara parsial Kemampuan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai". Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan auditor internal di dalam melaksanakan tugas adalah kemampuan kerja karena kemampuan kerja merupakan hal penting yang berpengaruh bagi seorang auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja auditor internal dapat maksimal.

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

Ho : $\beta_2 = 0$ Pengalaman secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ha : $\beta_2 \neq 0$ Pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dengan taraf signifikansi 0,1

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

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_3 sebesar 3,793 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,314 dan 1,314), maka Ho ditolak artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat bahwa Ho diterima, karena t_{hitung} sebesar 3,793 berada pada daerah penolakan Ho, 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. Dalam jurnal yang ditulis oleh Yeni Kuntari, dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia 2001, XVI(1) yang berjudul "Pengalaman Organisasi, Evaluasi Terhadap Kinerja Dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender." Menyatakan bahwa "Pengalaman memiliki pengaruh terhadap kinerja".Dari hasil penelitian dan jurnal yang di dapat maka, auditor yang berpengalaman akan menghasilan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Dalam hal ini pengalaman seorang auditor secara langsung mempengaruhi kinerja.

4.3.3.4 Uji F-Statistik

Pengujian dilakukan menggunakan distribusi F dengan cara membandingkan nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan F-tabelnya.

Tabel 4.45

R-squared	0.850735	Mean dependent var	2.427733
Adjusted R-squared	0.833512	S.D. dependent var	0.631928
S.E. of regression	0.257845	Akaike info criterion	0.250651
Sum squared resid	1.728587	Schwarz criterion	0.437477
Log likelihood	0.240240	Hannan-Quinn criter.	0.310418
F-statistic	49.39561	Durbin-Watson stat	2.488469

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_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Pelatihan (X_1), Kemampuan (X_2), dan Pengalaman (X_3) terhadap Kinerja (variabel Y). Dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena F_{hitung}

sebesar 49,395 berada pada daerah penolakan Ho, 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. Edy Sutrisno (2010 : 151) menyatakan bahwa kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Dalam hal ini suatu hasil kerja atau kinerja auditor yang maksimal dapat dicapai melalui pelatihan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor internal dalam menjalankan fungsinya di organisasi perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.