

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga)**

**Arni Karina**

**Capriati Bintari Tjou**

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Nasional

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta, Tanah Abang Tiga. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *random sampling method*, yaitu mengambil sampel secara acak tanpa melihat strata atau tingkatan tertentu. Dengan menggunakan rumus *Slovin*, sampel penelitian ini terdiri dari 73 pegawai yang aktif bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta, Tanah Abang Tiga. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan *SPSS 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**PENDAHULUAN**

Lembaga pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas dalam mendorong kemajuan negara, agar berdaya guna serta bertanggung jawab dalam mengemban tugas dan menjalankan fungsi sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai dituntut untuk mampu melayani, mengayomi, serta menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Potensi dan kualitas pegawai dapat diukur dengan kinerja atau *performance* dari pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur dengan menilai kemampuan pegawai dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pegawai. Demikian pula yang dihadapi Direktorat Jendral Pajak (DJP) akan produktivitas kerja fungsional pemeriksa dan *Account Representative* (AR) yang masih perlu banyak perbaikan.

Efektivitas pengendalian internal dapat menilai apakah seluruh aktivitas yang berjalan sudah sesuai dengan aktivitas yang direncanakan dan setiap elemen yang berkaitan dengan tujuan organisasi memiliki kualitas dan potensi. Segala aktivitas yang sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan aturan dapat mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatnya kinerja pegawai pada dasarnya lebih ditentukan oleh bagaimana seorang pimpinan mampu mengendalikan pelaksanaan kerja dari para pegawai. Pimpinan

instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang dapat menimbulkan perilaku positif dan kondusif para pegawai, seperti misalnya penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, serta beberapa hal lainnya yang perlu diterapkan.

Faktor lain yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam pemerintahan merupakan suatu proses penting untuk mengembangkan keahlian pegawai agar lebih profesional dalam bekerja, dan juga mampu meningkatkan kualitas prestasi kerja. Pegawai memiliki mandat untuk bekerja sesuai aturan dan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar serta berkaitan dengan kepentingan bangsa dan negara merupakan hal yang tidak mudah. Pegawai butuh bimbingan dan arahan khusus untuk mengasah kemampuan yang sudah ada serta melatih kemampuan yang masih relatif rendah, yaitu dengan cara pengembangan sumber daya pegawai secara bertahap disesuaikan dengan kondisi perkembangan zaman dari masa ke masa.

Pegawai yang menguasai teknologi informasi dalam suatu instansi pemerintahan memiliki nilai tambah dalam organisasi atas kemampuannya. Kinerja pegawai dapat diukur ketika mampu mengoperasikan teknologi komputer dalam penyelesaian pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi akan menghasilkan aplikasi teknologi yang bisa berdampak pada perubahan sistem manajemen organisasi, dari sistem tradisional ke sistem modern. Hal tersebut terjadi pula pada sistem administrasi KPP Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.

Sejak tanggal 1 Juli 2005, KPP Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga telah merubah sistem administrasi menjadi administrasi modern, yaitu perubahan organisasi Kantor Pelayanan Pajak dari organisasi berbasis jenis pajak menjadi berbasis fungsi. Salah satu aspek yang termasuk di dalam perubahan tersebut, yaitu fasilitas pelayanan kepada Wajib Pajak dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pelayanan dengan menggunakan teknologi informasi mendorong kualitas pelayanan agar lebih cepat dan akurat serta mempersingkat waktu, terutama di instansi pemerintahan yang bergerak bidang pelayanan jasa.

Berdasarkan latar belakang di atas, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Pengendalian Internal

Berdasarkan PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundangan-undangan.

### Komponen Pengendalian Internal

Menurut PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pengendalian internal dibagi dalam lima komponen pengendalian, yaitu sebagai berikut.

- a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*).
- b. Penilaian Risiko (*Risk Assesment*).
- c. Prosedur Pengendalian (*Control Procedure*).
- d. Pemantauan (*Monitoring*).
- e. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*).

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Gouzali dalam Kadarisman (2012:5, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai: “kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi”.

### Teknologi Informasi

Manfaat teknologi informasi secara umum dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a. Memudahkan pengguna (*brainware*) dalam memperoleh informasi serta melakukan komunikasi.
- b. Adanya peningkatan kualitas serta kuantitas pelayanan publik.
- c. Adanya peningkatan layanan informasi jarak jauh.
- d. Terciptanya *e-Learning* sebagai salah satu sarana dalam memperbaiki sistem pendidikan.
- e. Terciptanya lapangan pekerjaan.

- f. Memperkaya ilmu dan pengetahuan dalam berbagai bidang.
- g. Terdorongnya proses demokrasi dalam segala hal.

### Penilaian Kinerja

Menurut Wirawan (2012:105) penilaian kinerja terhadap pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu sebagai berikut.

#### a. Penilaian Kinerja Formatif

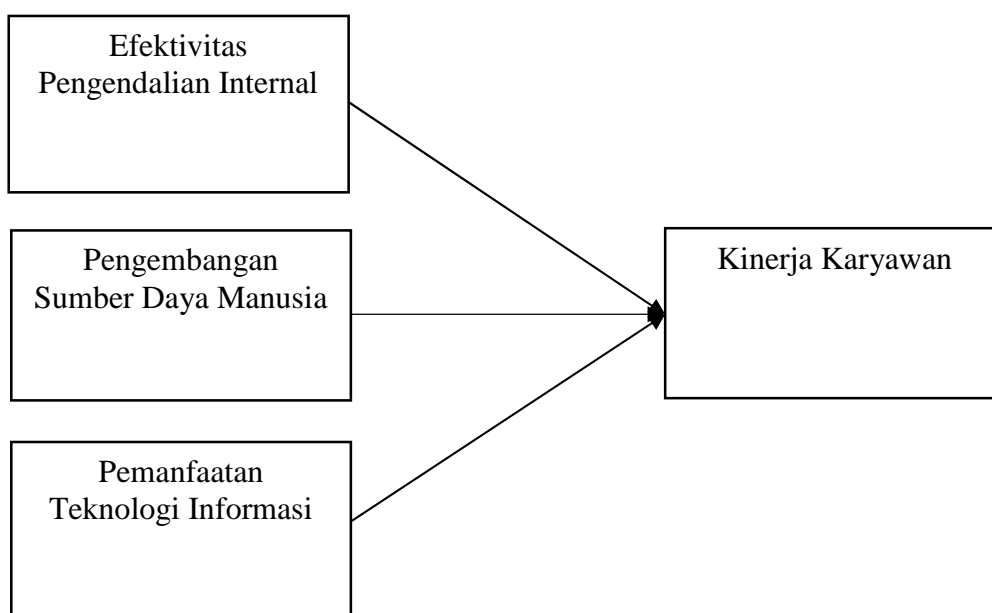
Penilaian kinerja ketika para pegawai sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif bertujuan untuk mencari ketimpangan antara kinerja pegawai dibandingkan dengan standar kinerjanya pada waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja, yang diharapkan koreksi akan segera dilakukan. Penilaian formatif dapat dilakukan beberapa kali sesuai dengan kebutuhan.

#### b. Penilaian Kinerja Sumatif

Penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam hal ini, pimpinan membandingkan kinerja akhir pegawai dengan standar kinerjanya. Selanjutnya, pimpinan mengisi instrumen evaluasi kinerja sebagai hasil akhir penilaian kinerja. Hasil akhir tersebut diserahkan kepada pegawai dan dibahas oleh pegawai dalam wawancara penilaian kinerja.

### Kerangka Analisis

Berikut ini merupakan kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka Analisis**

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis di atas, berikut ini merupakan rumusan hipotesis penelitian.

- H1 : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.
- H2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.
- H3 : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.

## METODE PENELITIAN

### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dalam hal ini merupakan pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.

### Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari kuisisioner yang disebarakan pada responden.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jakarta, Tanah Abang Tiga yang berlokasi di Jalan K.H. Mansyur No. 71 Jakarta Pusat 10230. Berdasarkan kriteria tersebut, populasi penelitian ini terdiri dari 89 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *random sampling method*, yaitu mengambil sampel secara acak tanpa melihat strata atau tingkatan tertentu. Dengan menggunakan rumus *Slovin*, sampel penelitian ini terdiri dari 73 pegawai yang aktif bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta, Tanah Abang Tiga.

### Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini merupakan 73 pegawai aktif Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta, Tanah Abang Tiga.

## Metode Analisis

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode dalam mengorganisir dan menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Metode analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda dengan formula persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi variabel efektivitas pengendalian internal
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia
b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi
X <sub>1</sub>	= Efektivitas pengendalian internal
X <sub>2</sub>	= Pengembangan sumber daya manusia
X <sub>3</sub>	= Pemanfaatan teknologi informasi
e	= <i>Error</i>

### 2. Uji Asumsi Klasik

Tahapan dalam pengujian dengan menggunakan uji regresi berganda menggunakan beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

## Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis, maka peneliti melakukan uji koefisien determinasi, uji statistik F, uji statistik t.

### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberika hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2011:189).

## 2. Uji Statistik F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mampu menjelaskan variabel dependen atau terikat dan model yang diuji sudah *fit* dan layak untuk diteruskan dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## 3. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan membandingkan thitung dan tabel yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Deskriptif Statistik memberikan gambaran mengenai nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi pada data yang digunakan dalam penelitian.

#### a. Deskriptif Efektivitas Pengendalian Internal

Berikut ini merupakan tabel distribusi frekuensi dari variabel efektivitas pengendalian internal.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Efektivitas Pengendalian Internal**

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Pernyataan 1	3	20	38	12	-	73
Pernyataan 2	5	15	41	12	-	73
Pernyataan 3	1	18	37	17	-	73
Pernyataan 4	4	15	35	19	-	73
Pernyataan 5	1	14	39	19	-	73
Pernyataan 6	3	23	34	13	-	73
Pernyataan 7	3	20	38	12	-	73
Pernyataan 8	5	15	41	12	-	73
Pernyataan 9	1	18	37	17	-	73
Pernyataan 10	1	14	39	19	-	73
Pernyataan 11	3	20	38	12	-	73
Pernyataan 12	5	15	41	12	-	73
Pernyataan 13	1	18	37	17	-	73
<b>Jumlah</b>	36	225	495	193	-	949

<b>Persentase</b>	3,8%	23,7%	52,16%	20,34%	-	100%
-------------------	------	-------	--------	--------	---	------

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan banyaknya frekuensi jawaban Cukup Setuju yaitu 52,16% yang berarti jawaban setuju paling banyak dipilih oleh responden untuk variabel Efektivitas Pengendalian Internal yang disajikan berdampak positif sehingga hasil penelitian dapat maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

#### b. Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan tabel distribusi frekuensi dari variabel pengembangan sumber daya manusia.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Pernyataan 1	14	14	27	17	1	73
Pernyataan 2	9	19	25	20	-	73
Pernyataan 3	14	20	26	13	-	73
Pernyataan 4	15	19	22	16	1	73
Pernyataan 5	16	17	22	18	-	73
Pernyataan 6	12	20	24	17	-	73
Pernyataan 7	9	19	25	20	-	73
Pernyataan 8	14	20	26	13	-	73
<b>Jumlah</b>	<b>103</b>	<b>148</b>	<b>197</b>	<b>134</b>	<b>2</b>	<b>584</b>
<b>Persentase</b>	<b>17,64%</b>	<b>25,34%</b>	<b>33,73%</b>	<b>22,95%</b>	<b>0,34%</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk frekuensi jawaban Cukup Setuju sebanyak 33,73% yang berarti jawaban setuju paling banyak dipilih oleh responden untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disajikan berdampak positif sehingga hasil penelitian dapat maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

#### c. Deskriptif Pemanfaatan Teknologi Informasi

Berikut ini merupakan tabel distribusi frekuensi dari variabel pemanfaatan teknologi informasi.



**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Pernyataan 1	2	13	33	25	-	73
Pernyataan 2	2	20	30	21	-	73
Pernyataan 3	1	17	35	20	-	73
Pernyataan 4	-	21	32	20	-	73
Pernyataan 5	-	20	31	22	-	73
Pernyataan 6	1	17	35	20	-	73
Pernyataan 7	-	21	32	20	-	73
Pernyataan 8	1	17	35	20	-	73
Pernyataan 9	1	21	31	20	-	73
Pernyataan 10	1	17	35	20	-	73
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>184</b>	<b>329</b>	<b>208</b>	<b>-</b>	<b>730</b>
<b>Persentase</b>	<b>1,23%</b>	<b>25,21%</b>	<b>45,07%</b>	<b>28,49%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk frekuensi jawaban Cukup Setuju sebanyak 45,07% yang berarti jawaban setuju paling banyak dipilih oleh responden untuk variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi yang disajikan berdampak positif sehingga hasil penelitian dapat maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

#### d. Deskriptif Peningkatan Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan tabel distribusi frekuensi dari variabel kinerja pegawai.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
<b>Pernyataan 1</b>	-	2	43	28	-	73
<b>Pernyataan 2</b>	-	1	46	26	-	73
<b>Pernyataan 3</b>	-	2	43	28	-	73
<b>Pernyataan 4</b>	-	2	43	28	-	73
<b>Pernyataan 5</b>	-	2	43	28	-	73
<b>Pernyataan 6</b>	1	1	45	25	1	73
<b>Pernyataan 7</b>	1	4	41	27	-	73
<b>Pernyataan 8</b>	-	1	44	27	1	73
<b>Pernyataan 9</b>	2	1	44	26	-	73
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>392</b>	<b>243</b>	<b>2</b>	<b>657</b>
<b>Persentase</b>	<b>0,60%</b>	<b>2,44%</b>	<b>59,67%</b>	<b>36,99%</b>	<b>0,30%</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk frekuensi jawaban Cukup Setuju sebanyak 59,67% yang berarti jawaban setuju paling banyak dipilih oleh responden untuk variabel Kinerja Pegawai yang disajikan berdampak positif sehingga hasil penelitian dapat maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

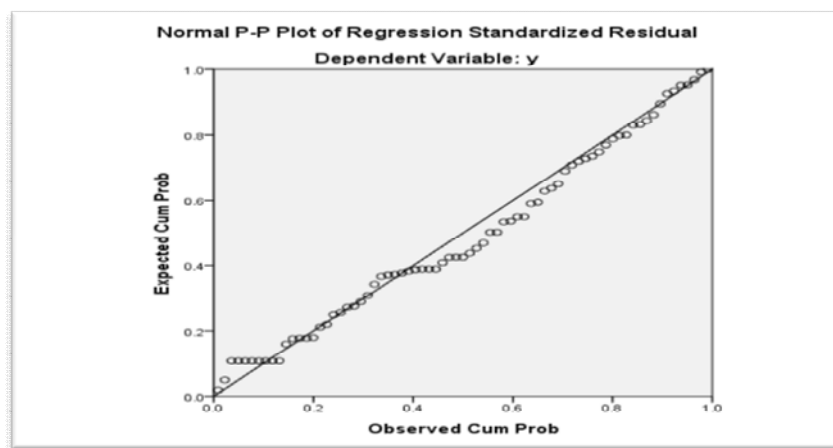
## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji auto korelasi.

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan dalam gambar sebagai berikut.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**



(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan gambar di atas, data menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.135	2.161		4.690	0.000		
X <sub>1</sub>	0.241	0.052	0.403	4.638	0.000	0.818	1.222
X <sub>2</sub>	0.118	0.060	0.184	1.976	0.052	0.714	1.401
X <sub>3</sub>	0.278	0.064	0.391	4.356	0.000	0.768	1.302

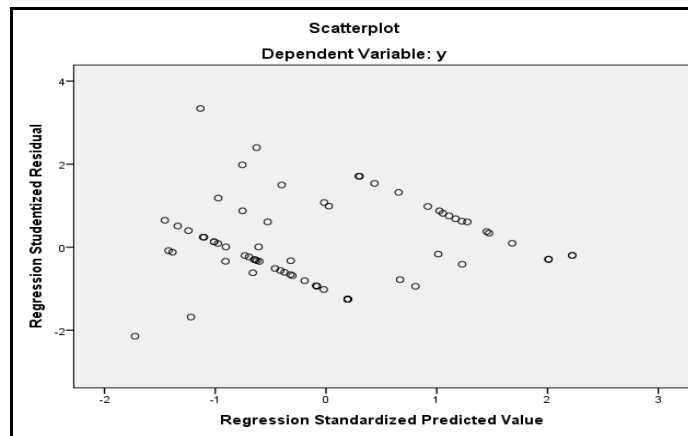
(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam gambar sebagai berikut.

**Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**



(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### d. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.757	0.573	0.555	2.981	1.559

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1.559 sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 73, serta k = 3 diperoleh dL sebesar 1,536 dan dU sebesar 1.706. Oleh karena nilai DW (1,559) lebih kecil dari nilai 4 - dU (4 - 1,706 = 2,294), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

#### e. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
( <i>Constant</i> )	10.135	2.161		4.690	0.000
X <sub>1</sub>	0.241	0.052	0.403	4.638	0.000
X <sub>2</sub>	0.118	0.060	0.184	1.976	0.052
X <sub>3</sub>	0.278	0.064	0.391	4.356	0.000

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 10,135 + 0,241X_1 + 0,118X_2 + 0,278X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> = Efektivitas pengendalian internal
- X<sub>2</sub> = Pengembangan sumber daya manusia
- X<sub>3</sub> = Pemanfaatan teknologi informasi

## f. Hasil Uji Hipotesis

### 1) Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.757	0.573	0.555	2.981

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi memberikan kontribusi sebesar 57,3% dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 42,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### 2) Uji F

Berikut ini disajikan hasil uji f.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	823.640	3	274.547	30.891	0.000
<i>Residual</i>	613.237	69	8.887		
<b>Total</b>	<b>1436.877</b>	<b>72</b>			

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,891 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini bersifat layak karena efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3) Uji t (Uji Parsial)

Berikut ini disajikan hasil uji t (uji parsial).

**Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
( <i>Constant</i> )	10.135	2.161		4.690	0.00
X <sub>1</sub>	0.241	0.052	0.403	4.638	0.00
X <sub>2</sub>	0.118	0.060	0.184	1.976	0.05
X <sub>3</sub>	0.278	0.064	0.391	4.356	0.00

(Sumber: Data diolah)

Dengan menggunakan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ , sehingga  $df = 73 - 3 - 1 = 69$ ) dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh nilai t Tabel sebesar 1,995.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Nilai  $t_{hitung}$  efektivitas pengendalian internal sebesar 4,638 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 ( $4,638 > 1,995$ ) dan berada pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.
2. Nilai  $t_{hitung}$  pengembangan sumber daya manusia sebesar 4,638 berada pada nilai signifikan sebesar 0,05 yang sama dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.
3. Nilai  $t_{hitung}$  pemanfaatan teknologi informasi sebesar 4,356 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 ( $4,638 > 1,995$ ) dan berada pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal maka semakin efektif peningkatan kinerja pegawai.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan teori yang ada. Penyebabnya dikarenakan belum efektifnya pengembangan Sumber Daya Manusia yang terkendala karena padatnya beban pekerjaan di KPP Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga, sehingga sulitnya waktu untuk mengirim pegawai mengikuti training.
- c. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan teknologi oleh pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, instansi yang bersangkutan perlu senantiasa berupaya meningkatkan efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang bekerja di instansi itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sawyer, L.B. 2009. *Audit Internal*. Edisi Lima. Salemba Empat. Jakarta.
- Kumaat, V.G. 2011. *Internal Audit*. Erlangga. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Murhada dan Y.C. Glap. 2011. *Pengantar Teknologi Informasi*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Indriantoro dan B. Supomo. 2002. Edisi Satu. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Sanusi, A. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siregar, S. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.



## PENGARUH PENGALAMAN, BEBAN KERJA DAN TEKANAN WAKTU TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR DALAM MENDETEKSI KECURANGAN

Molina  
Safitri Wulandari

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Nasional

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman, beban kerja, dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja di kantor akuntan publik. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan *non probability sampling*, yaitu metode *convenience sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman dan tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Kata kunci: Pengalaman, beban kerja, tekanan waktu, kecurangan

### PENDAHULUAN

Salah satu peran auditor eksternal adalah meyakinkan pihak yang berkepentingan bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai standar yang berlaku dan mencerminkan keadaan yang sebenarnya atas suatu entitas bisnis. Auditor eksternal juga berperan memastikan laporan keuangan tidak mengandung salah saji (*misstatement*) material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan maupun kecurangan (*fraud*) (Anggriawan, 2014). Tingginya tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi membuat auditor dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam mendeteksi kecurangan. Kemampuan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.

Anggriawan (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Noviyani dan Bandi (2002) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki pengetahuan yang lebih banyak terkait kekeliruan dan kecurangan sehingga memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mendeteksi kecurangan daripada auditor yang kurang berpengalaman.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Setiawan dan Fitriany (2011) menyatakan bahwa adanya beban kerja yang tinggi akan menimbulkan kelelahan dan *dysfunctional behavior* sehingga menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu

banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini akan mengurangi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Anggriawan (2014) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Menurut Braun (2000) dalam Koroy (2008:29), auditor yang bekerja di bawah tekanan waktu akan kurang sensitif dalam mendeteksi kecurangan karena auditor akan lebih fokus dalam penyelesaian pekerjaannya daripada pendeteksian sinyal-sinyal penyebab kecurangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman, beban kerja dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kemampuan Mendeteksi Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut *Black Law Dictionary* (2004) dalam Priantara (2013:3), *fraud* (kecurangan) adalah suatu perbuatan sengaja untuk menipu atau membohongi, suatu tipu daya atau cara yang tidak jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak yang sah milik orang lain baik karena suatu tindakan atau dampak yang fatal dari tindakan itu sendiri.

Definisi lain menurut *Black Law Dictionary* (2004) dalam Priantara (2013:4) yang relevan untuk *fraud* pelaporan (*fraudulent reporting*) yaitu salah penyajian yang disadari terhadap suatu kebenaran atau menyembunyikan fakta material untuk mempengaruhi orang lain melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan, namun dalam beberapa kasus khususnya yang dilakukan secara disengaja mungkin merupakan suatu kejahatan; penyajian yang salah/keliru yang dibuat secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya untuk mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat; dan suatu kerugian yang timbul akibat salah penyajian yang disadari, menyembunyikan fakta material, atau penyajian yang ceroboh/ tanpa perhitungan agar orang lain berbuat atau bertindak yang merugikannya.

Menurut Kumaat (2011:156), kemampuan mendeteksi kecurangan adalah kemampuan untuk mendapatkan indikasi awal yang cukup mengenai tindak kecurangan, sekaligus mempersempit ruang gerak para pelaku kecurangan.

## **Pengalaman Auditor**

Menurut Kusumastuti (2008), pengalaman adalah keseluruhan perjalanan yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidupnya. Pengalaman auditor merupakan pengalaman yang diukur berdasarkan lamanya seorang auditor bekerja.

## **Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001), beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2006) dalam Kusuma dan Soesatyo (2014), beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).

## **Tekanan Waktu**

Menurut Heriningsih (2002) dalam Asrini, dkk. (2014), tekanan waktu (*time pressure*) adalah suatu keadaan atau kondisi dimana terjadi tekanan terhadap anggaran waktu audit yang telah disusun dan mengakibatkan berkurangnya efisiensi dan efektifitas audit, kepuasan kerja serta dapat meningkatkan tingkat stres seseorang. Menurut Sososutikno (2003), tekanan anggaran waktu adalah situasi yang ditunjukkan untuk auditor dalam melaksanakan efisiensi terhadap waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku.

## **Keterkaitan Antarvariabel Penelitian**

### **1. Keterkaitan antara Pengalaman Auditor dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan**

Anggriawan (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Noviyani dan Bandi (2002) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki pengetahuan yang lebih banyak terkait kekeliruan dan kecurangan sehingga memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mendeteksi kecurangan daripada auditor yang kurang berpengalaman.

H1: Pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

## **2. Keterkaitan antara Beban Kerja dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan**

Beban kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Setiawan dan Fitriany (2011) menyatakan bahwa adanya beban kerja yang tinggi akan menimbulkan kelelahan dan *dysfunctional behavior* sehingga menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini akan mengurangi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

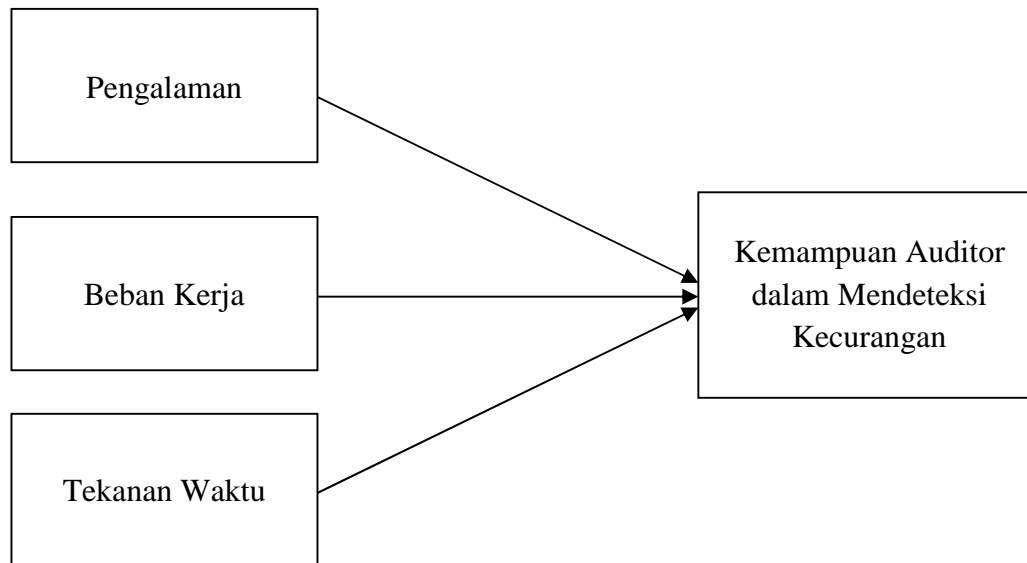
## **3. Keterkaitan antara Tekanan Waktu dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan**

Anggriawan (2014) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Menurut Braun (2000) dalam Koroy (2008:29), auditor yang bekerja di bawah tekanan waktu akan kurang sensitif dalam mendeteksi kecurangan karena auditor akan lebih fokus dalam penyelesaian pekerjaannya daripada pendeteksian sinyal-sinyal penyebab kecurangan.

H3: Tekanan waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

### **Kerangka Analisis**

Berikut ini merupakan kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka Analisis**

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber dan Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada auditor eksternal.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu metode *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* merupakan suatu metode pengambilan sampel yang memberikan kebebasan bagi peneliti untuk memilih sampel dengan cepat dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti (Sugiyono, 2012:85).

### **Definisi Operasional Variabel**

Berikut ini merupakan definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Pengalaman	Hal yang diperoleh auditor berdasarkan suatu kejadian yang telah dialaminya secara pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama kerja sebagai auditor</li> <li>2. Frekuensi tugas audit yang dilakukan</li> <li>3. Kemampuan dalam mengetahui adanya kekeliruan dan kecurangan</li> <li>4. Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan</li> </ol>
Beban kerja	Banyaknya pekerjaan, tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu audit</li> <li>2. Jumlah penugasan audit</li> <li>3. Banyaknya tugas dan tanggungjawab auditor</li> </ol>
Tekanan waktu	Situasi yang menuntut auditor dalam melaksanakan efisiensi terhadap waktu yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu auditor</li> <li>2. Lamanya waktu penyelesaian tugas audit</li> <li>3. Faktor terjadinya tekanan waktu</li> </ol>
Kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan	Kemampuan auditor dalam menemukan adanya kecurangan atau salah saji yang disengaja dan merugikan suatu pihak.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman terhadap struktur pengendalian internal perusahaan</li> <li>2. Pemahaman terhadap karakteristik terjadinya kecurangan</li> <li>3. Adanya sistem dan langkah-langkah yang terstruktur dalam pendeteksian kecurangan</li> <li>4. Kemampuan dalam menemukan faktor-faktor penyebab kecurangan</li> <li>5. Kemampuan dalam mengidentifikasi pihak yang melakukan kecurangan</li> </ol>

### Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh pengalaman, beban kerja dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga semua pernyataan bersifat valid.

## Hasil Uji Reliabilitas Data

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada  $> 0,60$ , sehingga semua variabel bersifat reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.502

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,502 yang lebih besar daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Multikolinieritas

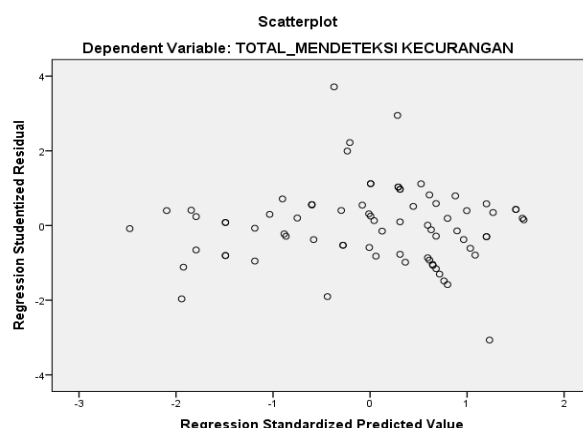
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pengalaman	0.372	2.690
Beban Kerja	0.371	2.693
Tekanan Waktu	0.229	4.363

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel independen pada model regresi mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Data diolah, 2016)

**Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### 4. Hasil Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, autokorelasi diuji menggunakan *runs test*.

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value</i>	0.09163
<i>Cases &lt; Test Value</i>	37
<i>Cases &gt;= Test Value</i>	40
<i>Total Cases</i>	77
<i>Number of Runs</i>	41
<i>Z</i>	0.358
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.720

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,720 yang lebih besar daripada 0,05, sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

### Hasil Uji Kelayakan Model (Uji-F)

**Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model**

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	1142.732	3	380.911	284.356	0.000
<i>Residual</i>	97.788	73	1.340		
<i>Total</i>	1240.519	76			

(Sumber: Data diolah, 2016)



Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga model yang diuji bersifat layak.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.960	0.921	0.918	1.15739

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,918. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman, beban kerja dan tekanan waktu memberikan kontribusi sebesar 91,8% dalam menjelaskan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, sedangkan 8,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Hasil Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.231	1.477		2.187	0.032
Pengalaman	1.104	0.066	0.899	16.676	0.000
Beban kerja	-0.264	0.076	-0.187	-3.468	0.001
Tekanan waktu	0.335	0.106	0.216	3.147	0.002

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = 3.231 + 1.104X_1 - 0.264X_2 + 0,335X_3$$

Keterangan:

Y : Kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

X<sub>1</sub> : Pengalaman

X<sub>2</sub> : Beban kerja

X<sub>3</sub> : Tekanan waktu

## Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis**

Model	T	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Pengalaman	16.676	0.000	0,05	Positif dan signifikan
Beban kerja	-3.468	0.001	0,05	Negatif dan signifikan
Tekanan waktu	3.147	0.002	0,05	Positif dan signifikan

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengalaman dan tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja seorang auditor, maka semakin tinggi kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2014). Noviyani dan Bandi (2002) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki pengetahuan yang lebih banyak terkait kekeliruan dan kecurangan sehingga memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mendeteksi kecurangan daripada auditor yang kurang berpengalaman. Libby dan Frederick (1990) dalam Nasution (2012:9) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman tidak hanya memiliki kemampuan untuk menemukan kekeliruan atau kecurangan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memberikan penjelasan yang lebih akurat daripada auditor yang kurang berpengalaman.

### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Artinya, semakin tinggi beban kerja seorang auditor, maka semakin rendah kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Halim (2014). Setiawan dan Fitriany (2011) menyatakan bahwa adanya

beban kerja yang tinggi akan menimbulkan kelelahan dan *dysfunctional behavior* sehingga menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini akan mengurangi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

### **3. Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Artinya, semakin tinggi tekanan waktu yang diberikan kepada seorang auditor, maka semakin tinggi pula kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2014). Dalam teori psikologi, fenomena tersebut menunjukkan bahwa auditor mampu beradaptasi dengan tekanan waktu yang terjadi sehingga tekanan waktu tersebut justru meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengalaman dan tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, seorang auditor perlu meningkatkan pengalamannya untuk meningkatkan kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan. KAP tempat seorang auditor bekerja perlu mengurangi beban kerja yang diberikan kepada auditor tersebut agar dapat meningkatkan kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan. Selain itu, KAP juga perlu memperhatikan tekanan waktu yang diberikan kepada auditornya untuk meningkatkan kemampuan auditor tersebut dalam beradaptasi terhadap tekanan waktu yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian dan menggunakan variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, E.F. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional dan Tekanan Waktu terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Fraud: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DIY. *Jurnal Nominal*. 3(2): 101-116.
- Asrini, K.J., E.Sudjana dan N.A.S. Darmawan. Pengaruh Tekanan Waktu, Locus of Control dan Tindakan Supervisi terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 2(1).
- Braun, R.L. 2000. The Effect of Time Pressure on Auditor Attention to Qualitative Aspects of Misstatement Indicative of Potential Fraudulent Financial Reporting. *Accounting, Organizations and Society*. 25(3): 243-259.
- Garner, B.A. dan H.C. Black. 2004. *Black's Law Dictionary*. 8th Edition. Thomson/West. St. Paul.
- Haura, F. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan: Studi Empiris pada KAP di kota Medan, Padang dan Pekanbaru. *JOM FEKON*. 3(1): 1235-1249.
- Koroy, T.R. 2008. Pendeteksian Kecurangan (Fraud) Laporan Keuangan oleh Auditor Eksternal. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 1(1).
- Kumaat, V.G. 2011. *Internal Audit*. Erlangga. Jakarta.
- Kusuma, A.A. dan Y. Soesatyo. 2014. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2): 375-386.
- Kusumastuti, R.D. 2008. *Pengaruh Pengalaman Komitmen Profesional Etika Organisasi dan Gender terhadap Pengambilan keputusan Etis Auditor*. FEIS Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta.
- Nasution, H. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Noviyani dan Bandi. 2002. Analisis Keahlian Auditor BPK-RI Menuju Pelaksanaan Fraud Auditing. *Jurnal Ekonomi*. 3(2): 45-56.
- Priantara, D. 2013. *Fraud Auditing and Investigation*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

- Rahmawati, dan U. Halim. 2014. Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah*.
- Setiawan, L. dan Fitriany. 2011. Pengaruh Workload dan Spesialisasi Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Kualitas Volume Audit sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal dan Prosiding Simposium Nasional Akuntansi*. 14.
- Sososutikno, C. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.