

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS
HASIL AUDIT KINERJA KARYAWAN DI PT. BINTANG
MANDIRI JAYA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
AHMAD SADLY ARSYAD
NIM 105720542715



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS
HASIL AUDIT KINERJA KARYAWAN DI PT. BINTANG
MANDIRI JAYA KOTA MAKASSAR**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**Ahmad Sadly Arsyad
105720470514**

20/02/2020

1 sig
Smb. Alumni

R/0103/NaN/20.0
ARS
P¹

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Ayahanda dan ibunda tercinta

sebagai tanda hormat dan bakti ananda,

buat kakakku, buat adikku tersayang, keluarga, dosen-dosenku

yang telah menjadi orang tua keduaku

serta sahabat-sahabatku semoga mereka

selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla

MOTTO

*Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal,
tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh.....*

***" Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu
kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri"***

(Q.S. Ar-Ra'd:11)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit
Kinerja Karyawan di PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Ahmad Sady Arsyad
No Stambuk/NIM : 105720542715
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 08 Februari 2019..

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Abdul Muttalib, SE.,MM
NIDN: 0901125901

Pembimbing II,

Ismail Rosulong, SE.,MM
NBM: 903078

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rosulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Prodi Studi Manajemen

Muh Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ahmad Sadly Arsyad Nim : 105720542715, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0003/SK-Y/61201/091004/2020 M. Tanggal 09 Jumadil Akhirah 1441 H/ 03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Jumadil Akhirah 1441 H

03 Februari 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Muh. Nur R, SE.,MM (.....)
3. Abdul Muttalib, SE.,MM (.....)
4. Naarulan, SE.,MM (.....)



Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Sadly Arsyad

Stambuk : 1057204542715

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit Kinerja Karyawan di PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 03 Februari 2020

Makassar, 03 Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,

KEPERAL
TEMPEL

154DAHF205402988

6000
DIAMBURURAH

Ahmad Sadly Arsyad

Diketahui Oleh :

Dean,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen

Isma Nurhidayah, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit Kinerja Karyawan di PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar"**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Muh. Arsyad (Alm) dan Ibu Nursianti yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan Adik tercinta Hamdi Arsyad yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. A. Muhiddin Daweng, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan
9. Pimpinan serta pegawai kantor kecamatan sinjai selatan kabupten sinjai yang

telah memberi izin meneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.

10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapakan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fil Sabillil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 08 Februari 2019

Ahmad Sadly Arsyad

ABSTRACT

Ahmad Sadly Arsyad, 2019 "The Effect of Work Experience on the Quality of Audit Results of Employee Performance at PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar ". Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Abdul Muttalib and II mentor Ismail Rasulong.

This study aims to determine whether there is a significant influence of work experience on the quality of employee performance audit results at PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar.

In this study there are two variables, namely the Effect of Work Experience as an Independent variable and the Quality of Performance Audit Results as a Dependent variable. By using qualitative methods. The respondents of this study were employees of the Office of PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar as many as 40 people, the questionnaire was processed using the SPSS 22 application.

Based on the results of the study, obtained simple linear regression results that show the equation $Y = 26.417 + 0.325x$ and Based on the results of the correlation coefficient test the effect of Work Experience on the Quality of Audit Results Employee performance is $r = 0.284$. The coefficient of determination (R^2) this factor has

a value of 0.570 or 57.0% and the remaining 43% is influenced by other variables not included in this study. This is proven by statistical tests showing that the value of $t = 3.649$ is greater than t table = 2.0249. from the calculation results obtained, it is known that the variable Work Experience Influence has a significant positive effect on the Quality of Audit Results Employee performance at Bintang Mandiri Jaya Makassar and the results of the hypothesis can be accepted.

Keywords: Work Experience, Quality of Performance Audit Results, Employees

ABSTRAK

Ahmad Sadly Arsyad, 2019 * Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja Karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar *. Skripsi Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Abdul Muttalib dan pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh signifikan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja Karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar.

Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja sebagai variabel independen dan Kualitas Hasil Audit kinerja sebagai variabel Dependen. Dengan menggunakan metode kualitatif. Responden penelitian ini adalah karyawan Kantor PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar sebanyak 40 orang, kuesioner diolah menggunakan aplikasi SPSS 22.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan $Y = 26,417 + 0,325x$ dan Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja Karyawan adalah $r = 0,284$. Nilai koefisien determinasi (R^2) faktor ini mempunyai nilai sebesar 0,570 atau 57,0% sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,649$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,0249$. dari hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel Pengaruh Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan Kualitas Hasil Audit kinerja Karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar dan hasil hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kualitas Hasil Audit Kinerja, Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERSYARATAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengalaman Kerja	9

C. Kualitas audit	14
D. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit Kinerja	17
E. Penelitian Terdahulu	18
F. Kerangka Pikir	20
G. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Metode dan Pengumpulan Data	24
F. Populasi dan Sampel	25
G. Metode Penelitian	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	21
2. Struktur Organisasi	34
3. Kurva t Tabel dan t Hitung (uji satu arah)	47



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	22
2. Instrumen Skala Likert.....	29
3. Interval Skor Ideal dan Skor Aktual	30
4. Kriteria Untuk Mengetahui Keeratan Korelasi	31
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	39
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
7. Karakteristik Responden Berdasarkan lama kerja	40
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
9. Hasil Uji Validitas Instrumen	42
10. Hasil Uji reliabel Instrumen	43
11. Hasil Uji Regresi Linear sederhana	44
12. Hasil Uji Koefisien Korelasi	45
13. Hasil Uji Koefisien Determinasi	46
14. Hasil Uji t Hitung	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan pengalaman yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno manajemen (2016) sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Pengalaman menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:26) merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya. Loehoer (2002) dalam Andini (2011) menyatakan bahwa pengalaman merupakan gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi yang dilakukan secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan.

Herliansyah (2006) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah rentang waktu yang telah digunakan atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan.

Menurut Fransiska (2013), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku dilihat dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Abriyani Puspaningsih, 2004).

American Accounting (AAA) Commite on Basic Auditing Concept (2000) memberikan pengertian auditing secara umum sebagai berikut: "Audit adalah proses pengumpulan dan penilaian bukti-bukti oleh orang atau badan yang bebas tidak memihak, mengenai informasi kuantitatif unit ekonomi dengan tujuan untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi kuantitatif dengan kriteria yang sudah ditetapkan".

Auditing adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan bukti secara objektif yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan tentang kegiatan ekonomi. Tujuan dari proses ini untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan standar yang sudah ditetapkan, serta memberikan dan menyampaikan hasil-hasil pemeriksaan kepada pemakai yang berkepentingan (Mulyadi, 2002).

Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dengan adanya audit diharapkan dapat mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti hingga menyelesaikan perkara audit dengan memberikan hasil pemeriksaan agar kedepannya suatu instansi dapat meningkatkan dan membuat rekomendasi

untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut. Audit dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten. (Indra Bastian, 2007). Audit memiliki banyak manfaat bagi perusahaan. Manfaat audit secara ekonomis, antara lain: (1) Akses ke pasar modal, (2) Biaya modal menjadi lebih rendah, (3) Pencegah terjadinya tidak efisien dan kecurangan, dan (4) Perbaikan dalam pengendalian dan operasional. (Jusup, 2001).

Basuki dan Krisna (2006:181) menyatakan bahwa Kualitas Audit merupakan suatu issue yang sangat kompleks. Dinyatakan kompleks dikarenakan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas Audit, yang tergantung pada sudut pandang masing-masing pihak. Adanya perbedaan pengukuran dari Kualitas Audit tersebut yang menyebabkan sulitnya penetapan Kualitas Audit, sehingga akan menjadi suatu hal yang sensitif bagi perilaku individual yang melakukan audit. Secara teoritis Kualitas Audit dihubungkan dengan kualifikasi keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan yang kompeten dengan biaya yang rendah disertai dengan mempertahankan sikap independensinya.

Nataline (2007) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Audit. Auditor yang kurang berpengalaman akan lebih banyak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan auditor yang sudah berpengalaman. Auditor yang berpengalaman dinilai kinerjanya lebih optimal serta lebih mampu mendeteksi, memahami bahkan mencari penyebab dari munculnya kecurangan-kecurangan dari pada auditor yang tidak berpengalaman, sehingga Kualitas Audit yang dihasilkan pun akan lebih baik dari pada auditor yang tidak berpengalaman. Berbeda dengan penelitian tersebut, hasil dari penelitian

Sukriah dkk., (2009) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

PT. Bintang Mandiri Jaya adalah suatu perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Unilever Tbk yang bergerak dibidang penjualan sabun mandi, pasta gigi, deterjen, mentega, shampo, dan kosmetik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Bintang Mandiri Jaya Di Kota Makassar dengan judul "Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Di Kota Makassar."

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : "Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit pada PT. Bintang Mandiri Jaya Di Kota Makassar?"

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit pada PT. Bintang Mandiri Jaya Di Kota Makassar.

b. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini mencoba untuk memberikan bukti mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian dibidang pengauditan.

3. Dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan Kantor PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas kerjanya.
4. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut di bidang audit.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusi

1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno manajemen (2016) sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Mangkuprawira dalam kutipan Abd. Rasyid Masri manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yaitu tujuan untuk organisasi dan untuk pekerja. Dua kepentingan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan dan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu sedang yang lain tidak, pendekatan sumber daya manusia,

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Sering dilihat jumlahnya banyak tetapi tidak menghasilkan sesuatu yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda-beda yang merupakan proses dari interaksi dan substansi dan psikis berupa kemampuan menghayal, berpikir dan mencipta dan menghasilkan gagasan, kreatifitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, keahlian dan keterampilan. Nilai dari kemampuan ini sangat tinggi bila dikonkritkan menjadi kegiatan dalam dunia usaha dan lain-lain.

2. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memmanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tetapi tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Menurut Cushway (1996), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- e. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Schuler et. al(1999), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Sementara itu, menurut Burhanuddin Yusuf (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. MSDM yang efektif mengharuskan manager menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-

orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal yang esensial dari MSDM adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap SDM yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sehingga tujuan akhir yang biasanya ingin dicapai oleh MSDM pada dasarnya ialah:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan

B. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:26) merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya. Loehoer (2002) dalam Andini (2011) menyatakan bahwa pengalaman merupakan gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi yang dilakukan secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan.

Herliansyah (2006) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah rentang waktu yang telah digunakan atas suatu pekerjaan atau tugas yang

dilakukan. Menurut Fransiska (2013), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku dilihat dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Abriyani Puspaningsih, 2004).

Menurut SPAP (2011) dalam Standar Umum Pertama PSA No.4 menyatakan bahwa seberapapun tinggi keahlian seseorang dalam bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia belum dapat dikatakan memenuhi syarat dalam standar auditing apabila ia tidak mempunyai pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, namun harus diimbangi dengan pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Seorang auditor yang baru masuk dalam karir auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan cara mendapatkan supervisi dan review atas pekerjaannya di lapangan dari atasannya yang lebih berpengalaman.

Pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan sangatlah penting. Apabila seseorang memasuki dunia karir auditing ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan seniornya yang lebih berpengalaman. (Mulyadi, 25-26:2002). SK Menteri Keuangan No.43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997 menetapkan bahwa pengalaman kerja sekurang kurangnya tiga tahun dengan reputasi baik di bidang audit sebagai syarat menjalani pelatihan teknis. Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas intern banyak tergantung pada kedudukan pemeriksa intern dalam bagan organisasi, tanggapan pimpinan terhadap hasil pemeriksaan, pengertian-

pengertian dari yang diperiksa, disamping itu tentunya dengan keahlian dan pengalaman pemerikaan intern itu sendiri (Theodorus M Tuanakotta, 5:1979).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja auditor merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku auditor selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu.

b. Indikator Pengalaman Kerja Auditor

Menurut penelitian Dwi Ananing (2006), pengalaman kerja auditor dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu:

a. Lamanya auditor bekerja

Menurut Widyanto dan Yuhertian (2005), pengalaman berdasarkan lama bekerja merupakan pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor yang dihitung berdasarkan satuan waktu atau tahun.

b. Banyaknya penugasan yang ditangani

Pengalaman kerja seseorang ditunjukkan dengan jenis-jenis pekerjaan ataupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan seseorang dan akan memberikan peluang yang besar untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Puspaningsih, 2004). Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa banyaknya penugasan audit yang pernah dilakukan auditor dapat meningkatkan kinerja auditor untuk melakukan penugasan audit dengan lebih baik.

c. Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit

Pengalaman dari banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit akan memberikan suatu pengalaman yang lebih bervariasi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian auditor. Perbedaan perusahaan

akan menentukan langkah atau prosedur audit yang dilakukan menjadi berbeda kecuali untuk bidang usaha yang sama, maka langkah-langkah yang dilakukan auditor akan sama dalam proses audit (Dwi Ananing, 2006). Jenis-jenis perusahaan yang berbeda yang dimaksud di sini antara lain, perusahaan jasa, perusahaan dagang, manufaktur atau lainnya. Tiap-tiap jenis perusahaan tersebut akan memiliki prosedur yang berbeda dalam proses audit

c. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hari T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

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

2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

d. Pengukuran Pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a. Gerakannya mantap dan lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan.

- b. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
 - c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
 - d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi, Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
 - e. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.
- e. Dampak pengalaman kerja**

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

C. Kualitas Hasil Audit

a. Pengertian Kualitas Audit

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan bahwa audit yang dilakukan oleh auditor dikatakan berkualitas apabila memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu. Selanjutnya menurut Lukman (2015) kualitas audit merupakan suatu hasil akhir dari proses audit yang sesuai dengan standarpemeriksaan dan pelaporan serta pengendalian mutu yang sudah

ditetapkan, pelaksanaan praktik-praktik dalam mengaudit yang bisa dipertanggung jawabkan oleh auditor sebagai bentuk etis profesinya.

Menurut De Angelo (1981:186) dalam Lukman (2015) mendefinisikan result quality of audit (kualitas hasil audit) sebagai kemungkinan (probability) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Kemungkinan penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan Independensi auditor tersebut.

Dari pengertian tentang kualitas audit tersebut dalam ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Audit merupakan tindakan dimana seorang auditor melaporkan hasil audit berdasarkan bukti-bukti yang ada kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan standar auditing yang sudah ditetapkan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Kualitas Audit sangat dipengaruhi oleh kesesuaian hasil pemeriksaan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kesesuaian tersebut harus sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh Permenpan Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 yang terdiri dari standar umum, standarpelaksanaan, dan standar pelaporan, beserta standar tindak lanjut audit kinerja.

Auditor juga harus mempunyai sifat skeptisisme atau tidak mudah percaya dalam melakukan audit. SAS 1 (AU 230) mensyaratkan bahwa audit dirancang untuk memberikan keyakinan yang pasti untuk mendeteksi kesalahan baik material dan kecurangan dalam laporan keuangan. Guna mencapai hal tersebut, audit harus direncanakan dan dilakukan dengan sikap skeptisisme profesional dalam semua aspek (Alvin A. Arens Randal J Elder, Marks Beasley, 2005:137).

Auditor menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh profesi untuk melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan seksama agar pengumpulan dan penilaian temuan audit dapat dilakukan dengan objektif. Auditor tidak menganggap bahwa manajemen tidak jujur, namun juga tidak menganggap bahwa kejujuran manajemen tidak perlu dipertanyakan lagi.

b. Indikator Kualitas Audit

Adapun indikator Kualitas Audit menurut Teguh Harhinto (2004) adalah sebagai berikut :

1) Melaporkan semua kesalahan klien

Auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang terjadi pada sistem akuntansi perusahaan klien dan tidak terpengaruh pada besarnya kompensasi atau fee yang diterima oleh auditor.

2) Pemahaman terhadap sistem informasi klien

Auditor yang memahami sistem akuntansi perusahaan klien secara mendalam akan lebih mudah dan sangat membantu dalam menemukan salah saji laporan keuangan klien.

3) Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit

Auditor yang mempunyai komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, maka ia akan berusaha menghasilkan hasil terbaik sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan.

4) Berpedoman pada prinsip auditing dan prinsip akuntansi dalam melakukan pekerjaan lapangan.

Auditor harus memiliki standar etika yang tinggi, mengetahui akuntansi dan auditing, menjunjung tinggi prinsip auditor, dan menjadikan Standar Profesi

Akuntan Publik sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.

5) Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien

Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi. Oleh karena itu, auditor sebaiknya tidak begitu saja percaya terhadap pernyataan kliennya dan lebih mencari informasi lain yang relevan (skeptis).

6) Sikap kehati-hatian dalam pengambilan keputusan

Setiap auditor harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, termasuk dalam mengambil keputusan sehingga Kualitas Audit akan lebih baik.

D. Hubungan Pengalaman Kerja terhadap kualitas hasil Audit Kinerja

Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang digeluti kliennya (Arens dkk., 2004). Pengalaman akuntan publik akan terus meningkat seiring dengan makin banyaknya audit yang dilakukan serta kompleksitas transaksi keuangan perusahaan yang diaudit sehingga akan menambah dan memperluas pengetahuannya di bidang akuntansi dan auditing (Christiawan, 2002).

Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki auditor maka akan semakin baik dan meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan (Alim dkk., 2007). Hasil penelitian Herliansyah dkk. (2006) menunjukkan bahwa pengalaman mengurangi dampak informasi tidak relevan terhadap judgment auditor. Kidwell dkk. (1987) dalam Budi dkk. (2004)

menemukan bahwa manajer dengan pengalaman kerja yang lebih lama mempunyai hubungan yang positif dengan pengambilan keputusan etis. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi dkk. (2004) bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen profesional maupun pengambilan keputusan etis.

Pengalaman auditor merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku auditor selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu. Semakin banyak Pengalaman Kerja seorang auditor maka Kualitas Audit yang dihasilkan akan semakin baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja auditor, maka akan menghasilkan kualitas audit yang lebih berkualitas. Hal ini dapat terjadi karena pengalaman tersebut membentuk seorang auditor yang ahli dalam mengaudit secara teknis maupun psikis. Dengan semakin banyak pengalaman selama melakukan pekerjaannya, seorang auditor akan lebih berhati-hati dan tidak melakukan kesalahan yang sama seperti masa lalu. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, auditor akan semakin mudah untuk menemukan kesalahan dan mengetahui penyebab kesalahan tersebut. Semua pengalaman yang diperoleh akan digunakan dengan baik oleh auditor dalam melakukan pekerjaan yang selanjutnya, sehingga hasil auditnya akan lebih berkualitas dari pada sebelumnya.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas audit

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Bagus Laksana Hari ¹ , M. Rasuli ² , Edfan Darlis ² (2015)	PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KUALITAS AUDIT APARAT INSPEKTORAT DALAM PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH DAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERATING	Variabel X : Kompetensi (X1) Independensi (X2) Pengalaman Kerja (X3) Kompleksitas Tugas (X4) Reward (X5) Variabel Y : Kualitas Hasil Audit kinerja	Hasil pengujian dengan menggunakan uji t didapat hasil yaitu t hitung dari reward sebagai moderating antara pengalaman kerja dengan kualitas audit sebesar 2.164 > t tabel sebesar 1.960. Besarnya pengaruh reward sebagai moderating antara pengalaman kerja dengan kualitas audit dapat dilihat dengan nilai signifikansi 0.032 < 0.05
2.	TEGUH IMANTO (2017)	PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT (STUDI KASUS DI PERWAKILAN BPKP PROVINSI LAMPUNG)	Variabel X : Pengalaman kerja Variabel Y : Kualitas Hasil Audit kinerja	Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja dimana t-hitung 17,5 > t-tabel 2,02439
3.	RISKI SETYA PRATOMO, 2015	PENGARUH PENGALAMAN KERJA, INDEPENDENSI, OBYEKTIFITAS, INTEGRITAS, KOMPETENSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kabupaten/Kota Subotukowonosrate n)	Variabel bebas Pengalaman Kerja Independensi Integritas Kompetensi Akuntabilitas variabel terikat Kualitas Hasil Audit kinerja	Hasil dan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikasi untuk pengalaman kerja adalah $\alpha = 0,330 > 0,05$ menandakan bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil Audit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit yang diambil auditor ditolak.
4.	Widyatama, 2013	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja karyawan pada PT. Kahatex	Variabel bebas Pengalaman Kerja dengan variabel terikat Kualitas Hasil Audit kinerja	Pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja merupakan variabel dominan dimana nilai t-hitung hitung 6,967 > Kualitas Hasil

				Audit kinerja t-tabel 1,89383
5.	Gilang Nugraha, 2016	Pengaruh Pengalaman Kerja, Terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja karyawan PT. Seftya Utama	Variabel bebas Pengalaman Kerja dengan variabel terikat Kualitas Hasil Audit kinerja	Pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dengan kualitas hasil audit kinerja karyawan dimana t-hitung 4,818 > t-tabel 2,024

F. Kerangka Pikir

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit. Tingkat kinerja karyawan dapat semakin meningkat jika diimbangi dengan pengetahuan atau keterampilan dimiliki dan pengalaman kerja yang telah dimilikinya selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Dimana pengalaman kerja seorang karyawan dapat diukur melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah dilaluinya, sehingga orang tersebut dapat melakukan audit dan menajalankan amanah dengan baik, Ranupandojo (1984). Salah satu aspek pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja dan pengetahuan maupun kualitas hasil audit yang dimilikinya. Dengan demikian unsur pengalaman kerja karyawan melekat pada kualitas hasil audit kinerja. Dukungan empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja diperoleh dari Hall & Louck (1977), Trimo (1986), Harahap (1979),

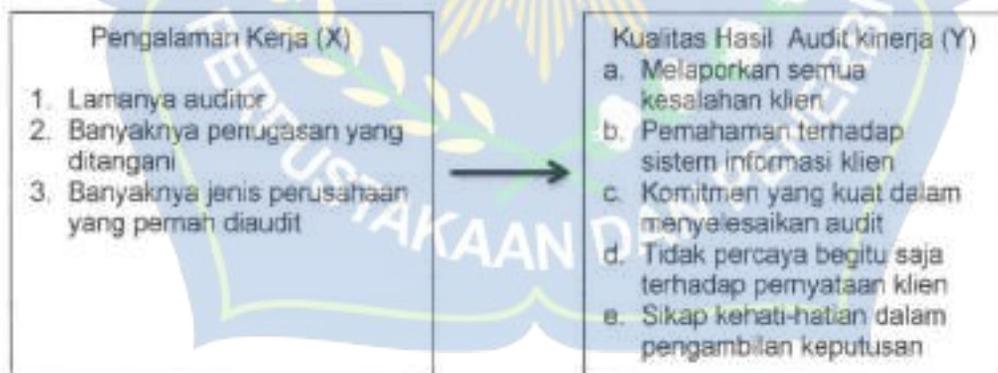
Pengalaman karyawan merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku karyawan selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu. Semakin banyak Pengalaman Kerja seorang auditor maka Kualitas Audit yang dihasilkan akan semakin baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka akan menghasilkan kualitas audit yang lebih berkualitas. Hal ini dapat terjadi

karena pengalaman tersebut membentuk seorang karyawan yang ahli dalam mengaudit secara teknis maupun pesifik. Dengan semakin banyak pengalaman selama melakukan pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berhati-hati dan tidak melakukan kesalahan yang sama seperti masa lalu. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan akan semakin mudah untuk menemukan kesalahan dan mengetahui penyebab kesalahan tersebut. Semua pengalaman yang diperoleh akan digunakan dengan baik oleh Karyawan dalam melakukan pekerjaan yang selanjutnya, sehingga hasil auditnya akan lebih berkualitas daripada sebelumnya.

Dimana dalam hal ini penulis menggunakan beberapa metode analisis data, yakni diantaranya dengan menggunakan analisis regresi sederhana, analisis kolerasi, analisis koefisien determinasi dan analisis uji t-hitu

Gambar 1: Kerangka piker



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan proporsi yang belum diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh Pengalaman Kerja, Terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja karyawan Di PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Yaitu data penelitian riset yang bersifat deskriptif, dan melakukan analisis data dengan memperbanyak informasi dengan menemukan hasil atas dasar data sebenarnya, pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan di PT. Bintang Mandiri Jaya kota Makassar

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Makassar Jl Hertasning VI No 12P di mana PT. BINTANG MANDIRI JAYA MAKASSAR yang bergerak di bidang distributor dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan waktu penelitian mulai dari Agustus sampai September 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR
Pengalaman Kerja	pengalaman kerja adalah rentang waktu yang telah digunakan atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Heriansyah (2006)	1. Lamanya auditor 2. Banyaknya penugasan yang ditangani 3. Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit
Kualitas Hasil Audit Kinerja	Result quality of audit (kualitas hasil audit) sebagai kemungkinan (probability) dimana	a. Melaporkan semua kesalahan klien b. Pemahaman terhadap sistem informasi klien c. Komitmen yang kuat

	<p>seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Kemungkinan penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknikal auditor dan Independensi auditor tersebut.</p> <p>De Angelo (1981:186) dalam Lukman (2015)</p>	<p>dalam menyelesaikan audit</p> <p>d. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien</p> <p>e. Sikap kehati-hatian dalam pengambilan keputusan</p>
--	--	--

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil perusahaan baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis, misalnya sejarah dan struktur organisasi perusahaan.
- b) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka misalnya laporan keuangan perusahaan.

2. Sumber Data

- a) Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang diteliti.
- b) Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis pada perusahaan yang dibuat secara berkala dan melalui tahap-tahap tertentu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan pengumpulan data yang relevan, yaitu :

1. Penelitian Keputusan (*Library Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kepustakaan (*Literature*) yang bersumber dari buku-buku bacaan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilaksanakan langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Merupakan penelitian secara langsung pada lokasi penelitian, dengan tujuan untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai eknik data yang dapat dipertanggung jawabkan.

b. Kuisisioner

Teknik ini digunakan sebagai teknik utama dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh data yang berasal dari objek penelitian yaitu pegawai yang ada pada kantor PT. Bintang mandiri jaya Kota Makassar

c. Dokumentasi

Peneliti melakukan pencatatan dengan mengcopy melalui dokumen serta laporan pada instansi yang dimiliki oleh perusahaan secara relevan.

F. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012:119) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bintang Maniri Jaya Kota Makassar yang berjumlah 40 orang

2. sampel

Menurut Sugiono (2014:149) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Adapun teknik penetaan sampel yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel.

G. Metode Analisis Data

Untuk memecahkan masalah yang diteliti dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan maka dalam penelitian ini digunakan alat analisa sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Yaitu menjelaskan pengaruh pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit kinerja karyawan pada kantor PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar, sesuai dengan hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden melalui analisi dengan menggunakan *principal component analysis*, untuk mengukur masing-masing variabel digunakan instrument skala model likert. Dengan skala likert, responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan, kemudian skor hasil perolehan kuisisioner diolah. Adapun langkah-langkah analisisnya, adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator atau sub variabel yang dimiliki oleh responden, diklasifikasi kedalam lima (5) alternatif jawaban dengan menggunakan peringkat jawaban. Peningkatan jawaban setiap indikator diberi skor 1 sampai 5.

a) Dihitung total skor setiap variabel = rata-rata dari total skor.

b) Dihitung skor setiap variabel atau sub variabel=rata-rata dari total skor.

c) Untuk mendiskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel.

Untuk menjawab tentang masing-masing variabel penelitian ini digunakan tentang pengalaman kerja. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antar skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan.

Tabel 2 : Instrumen Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Kurang Baik	2
Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono (2012:137)

- c. Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden. Untuk jumlah responden sebanyak 40 orang, maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Skor actual : jawaban seluruh responden sebanyak 40 orang atas 10 kuesiner yang diajukan.

Skor ideal : bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sampel yaitu

$$5 \times 40 = 200$$

Skor actual : skor actual dibagi skor ideal dikalikan 100%

Penentuan rentang mengacu pada skor yang digunakan yaitu banyak kelas interval dari angka 1 sampai 5. Angka 1 merupakan data terkecil

besarnya 20% sedangkan data terbesar diperoleh dari angka 5 yang besarnya 100%.

Tabel 3 : Interval skor ideal dan skor aktual

NO	Interval	Kriteria
1	0-20	Tidak Baik
2	21-40	Kurang Baik
3	41-60	Cukup Baik
4	61-80	Baik
5	81-100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono(2012:138)

2. Analisis Statistik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Uji Instrument

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2016). Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Pada penelitian ini, validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, yaitu r hitung didapat dari hasil Output Cronbach Alpha pada kolom Coorelated Item-Total Correlation. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari instrumen pengukur (Jogiyanto, 2016). Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Untuk melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan teknik Cronbach Alpha. Cronbach Alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan bagaimana bagian-bagian dari suatu set berkorelasi secara

positif satu sama lain. Suatu instrumen dianggap reliable jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Sekaran, 2003:307).

b. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan di PT. BINTANG MANDIRI JAYA kota Makassar.

Adapun formulanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

Dimana :

X = Pengalaman Kerja

Y = Kualitas Hasil Audit Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Lanjut perhitungan berikutnya untuk memperoleh nilai a (nilai konstanta) dan b (koefisien regresi) digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum y}{n} - b = \frac{\sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x - (\sum x)^2}$$

c. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

1). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT.BINTANG MANDIRI JAYA Makassar, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisiensi Korelasi

- X= Pengalaman Kerja
 Y= Kualitas Hasil Audit Kinerja Karyawan
 n = Jumlah sampel

Tabel 4 : Kriteria untuk mengetahui keeratan korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono(2012:242)

- 2). Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable satu dengan yang lainnya.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada kantor PT. BINTANG MANDIRI JAYA Makassar, maka dilanjutkan uji-t yaitu dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada derajat bebas (α) = 0,05. Adapun masing-masing pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Apabila $H_0: r = 0$, maka H_0 diterima dan menolak H_a
2. Apabila $H_0: r \neq 0$, maka H_0 di tolak dan menerima H_a
3. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{table} > t_{hitung}$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit kinerja karyawan.

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t table yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit kinerja karyawan.

d. Uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit kinerja karyawan, pada Kantor PT.BINTANG MANDIRI JAYA Di kota makassar, maka dilakukan uji-t yaitu membandingkan t -hitung dengan t -tabel pada taraf nyata 0,05 (95%) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Adapun masing-masing kriteria pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut:

1) Uji hipotesis

Apabila $H_0 : r \leq 0$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $H_a : r > 0$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

2) Kriteria hipotesis

- a. Apabila t -hitung $>$ t -tabel maka H_a diterima dan menolak H_0 artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit kinerja.
- b. Apabila t -hitung \leq t -tabel maka H_0 diterima dan menolak H_a artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan kualitas hasil audit

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Bintang mandiri Jaya adalah sebuah perusahaan yang expert dibidang advertising dan sebagai bussines partner PT. Unilever Indonesia, Tbk dalam mengerjakan advertising, outsourcing, marketing service dan outdoor activiryt. Mulai beroperasi di tahun 1992 dimana pada awal berdirinya sebagai CV. Mutiara Advertising kemudian ditahun 2001 berganti nama menjadi Bintang Mandiri Jaya, didirikan dengan akta tertanggal Tiga Puluh Satu Desember Dua Ribu Satu (31 – 12 - 2001) Nomor C-383 HT.03.01,-TH 2001.

Perusahaan PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar tersebut berkantor di Makassar Propinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Hertasing VI No. 12P

Adapun Visi, Misi dan rencana strategi perusahaan PT. Bintang mandiri Jaya Makassar sebagai berikut :

1. Visi

Mengendepankan kepentingan customer dan consumer dengan memberikan pelayanan prima

2. Misi

- a. mengutamakan pelayanan yang prima dengan jalinan kerjasama yang

baik.

- b. Membrikan kerja sama yang harmonis dengan karyawan.

Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Bintang Mandiri Jaya yaitu jenis pekerjaan dibidang advertising seperti pembuatan billboard, branding mobil, spanduk, wobler dll. Selain itu menjadi bisnis partner dari PT. Unilever Indonesia Tbk dalam menyediakan dan mengelolah SBA (sahabat Belanja Anda) regular,promo dan adhoc (seperti pelatihan pengetahuan produk knowledge, pengembangan diri dan teknik menjual), MUT, SPV SBA, COORDINATOR SPV SBA

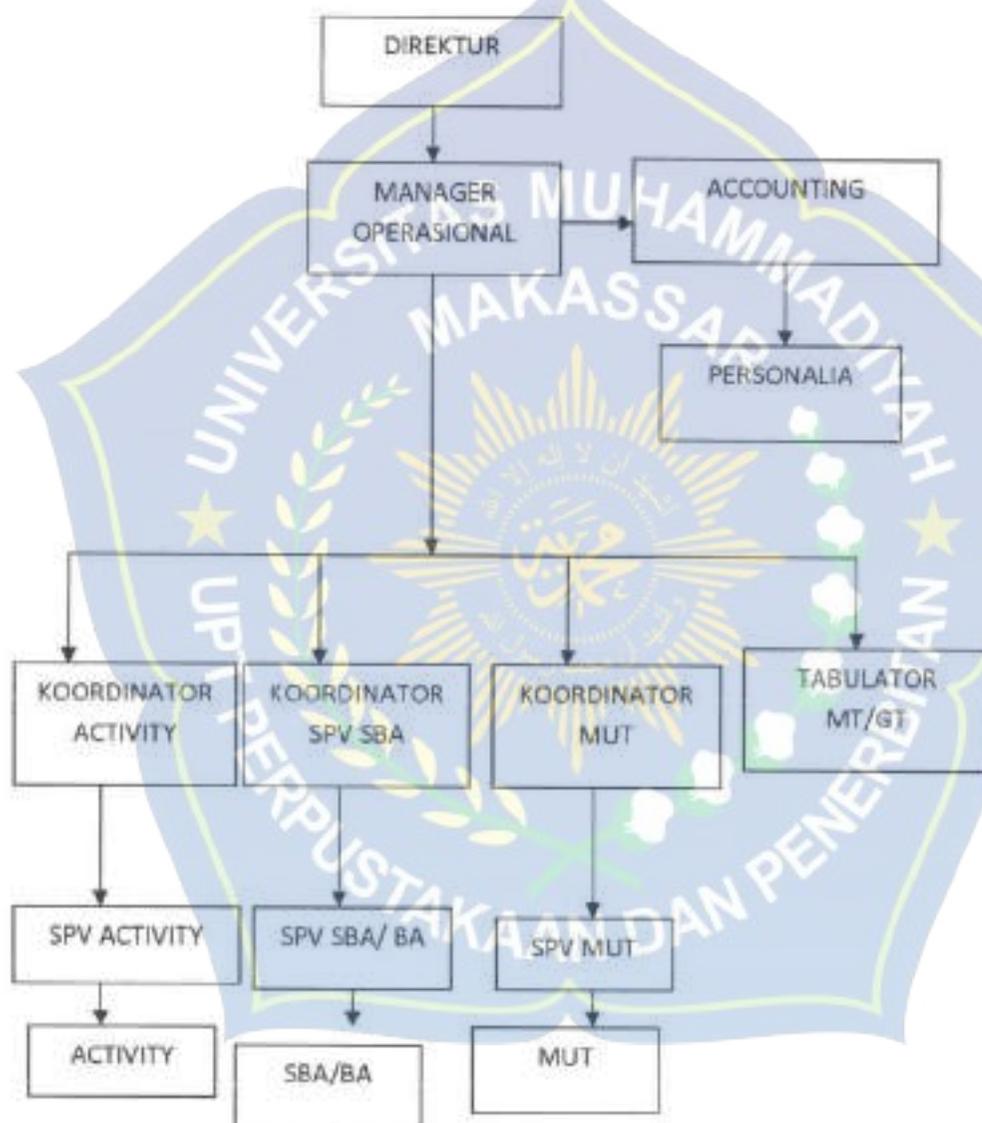
1. Struktur organisasi

Dalam menunjang suksesnya suatu perusahaan maka salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah bentuk organisasi yang tersusun baik yang disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas pada karyawan dan mengemban kewajiban. Tanpa adanya stuktur organisasi yang baik dan jelas dapat mengakibatkan tumpang tindih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dasar pokok dalam penyusunan struktur organisasi adalah bahwa perhatian ditujukan akan berbagai fungsi yang dianggap perlu untuk dapat melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Adapun struktur organisasi PT Bintang Mandiri Jaya dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1

STRUKTUR ORGANISASI PT. BINTANG MANDIRI JAYA



Sumber : PT Bintang Mandiri Jaya

2. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas adalah sebagai berikut :

1. Direktur menerima pendelegasian tugas dari owner atau pimpinan bertanggung jawab memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan dan berusaha meningkatkan efisiensi dan aktivitas perusahaan, mengurus dan memelihara kekayaan perusahaan.
2. Operasional Manager, memonitoring dan melaporkan seluruh kegiatan-kegiatan yang terjadi di lingkungan kerja kepada pimpinan perusahaan.
3. Accounting, bertugas untuk mengolah bagian keuangan dikeseluruhan bidang utamanya dalam pembagian gaji, pemberian insentif, dan bonus-bonus lain karyawan.
4. Personalia bertugas :
 - a) Merekrut calon tenaga kerja perusahaan.
 - b) Menerima dan menyiapkan data base pelamar.
 - c) Menyiapkan test pelamar dan melakukan wawancara calon tenaga kerja.
 - d) Merekap hasil test calon tenaga kerja.
 - e) Membuat data base karyawan dan calon tenaga kerja.
 - f) Membuat dan melaporkan data calon tenaga kerja ke jamsostek.
5. Tabulator MT/GT, bertugas membuat dan menerima semua laporan dari seluruh kegiatan MT/GT.

6. Koordinator activation bertugas :
 - a) Membantu menyiapkan SBA, materi Brief dan Time Line Activation.
 - b) Membantu memonitoring Activation yang sedang berjalan.
 - c) Memastikan *permit letter* Activation sudah disetujui oleh store.
7. Supervisor activity bertugas membantu seluruh pelaksanaan tugas dari koordinator.
8. Koordinator SBA/BA bertugas :
 - a) Kontrol pekerjaan supervisor SBA (SS) dan seluruh SBA secara random.
 - b) Member pengarahan kerja kepada supervisor SBA.
 - c) Membuat dan evaluasi itinerary SS tiap bulan.
 - d) Menguasai *produk knowledge*.
 - e) Menyiapkan daily brief SS dan staf weekly discuss.
 - f) Mengatur penempatan SBA bersama-sama SS.
 - g) Memonitor dan menyelesaikan pekerjaan dengan SS.
 - h) Menjalankan PJP yang telah dibuat dan disetujui OM.
 - i) Menjalin hubungan baik dengan store.
9. Supervisor SBA/BA bertugas :
 - a) Melakukan orientasi terhadap SBA yang baru lulus training.
 - b) *Field coaching/tandem selling* secara continue & terencana.
 - c) Store audit & penilaian kinerja SBA.

d) *Daily activities.*

e) *Check performance & grooming SBA.*

f) *Menjalin & meningkatkan relationship dengan pihak store/ Unilever.*

g) *Mengatur rotasi & penempatan SBA.*

h) *Menjalankan PJP yang telah dibuat bersama Kord SPV.*

10. SBA/BA bertugas :

a) *SBA harus peka di counter/alley untuk menghampiri konsumen dan melakukan sales talk.*

b) *Trampil dalam memperbaiki merchandising serta menguasai produk knowledge.*

c) *Selalu mempertahankan available product – product Unilever dengan menangani stock out di rak umum/display.*

d) *Bersama SR mementau harga produk Unilever dan pelaksanaan kegiatan – kegiatan promosi Unilever.*

e) *Memonitor dan melaporkan aktivitas competitor di store.*

11. Koordinator Mut

a) *Kontrol pekerjaan Supervisor MUT (SS) dan seluruh mut secara random.*

b) *Memberi pengarahan kerja kepada Supervisor MUT.*

c) *Membuat dan evaluasi ss tiap bulan.*

d) *Menguasai produk knowledge.*

- e) Menyiapkan daily brief SS dan staff *weekly discuss*.
- f) Mengatur penempatan mut bersama-sama ss.
- g) Memonitor dan menyelesaikan pekerjaan degan ss.
- h) Menjalankan PJP yang telah dibuat dan disetujui OM.
- i) Menjalin hubungan baik dengan store.

12. Spv MUT

- a) Mengecek keberadaan MUT secara random di pasar (outlet) seminggu sekali sesuai PJP atau petunjuk AASM.
- b) Membantu MUT menjaga jumlah *Face off*, *Perfect store* dan kualitas POS yang ada di pasar (outlet).
- c) Menjalin hubungan baik dengan AO – AASM – Distributor – Shopper dan kepala pasar.
- d) Membantu MUT melakukan check *Face Off* dan *allocation* POS dan gift sesuai dengan *sales brief*.

13. Mut bertugas :

- a) Mengunjungi setiap outlet seminggu sekali sesuai PJP.
- b) Menjaga, merapikan dan memeriksa kondisi display *Face Off*, *Perfect Store*, POS sesuai sales brief. Mengisi produk yang kosong serta mengganti POS yang lama dengan POS yang baru dan memajang POS sesuai strategi bran dan *sales brief* setiap bulannya

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini membahas permasalahan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar. Para responden kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui identitas responden secara umum.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil deskriptif masing-masing karakteristik responden diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-laki	15	33,3%
2	Perempuan	25	66,7%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa 15 responden (33,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 25 responden (66,7%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 66,7%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Responden	Persentase
1	21- 28	29	20,0%
2	29-36	7	40,0%
3	37-45	3	60,0%
4	46	1	80,0%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden mengenai tingkat umur, dapat terlihat bahwa sebanyak 29 orang responden dengan persentase 20,0% berumur 21-28 tahun, usia antara 29-36 tahun sebanyak 7 orang responden dengan persentase 40,0%, yang berumur 37- 45 tahun sebanyak 3 orang responden dengan persentase 60,0%, dan yang berumur 46 tahun sebanyak 1 orang responden dengan persentase 80,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia 21- 28 tahun yaitu 29 orang dengan persentase 20,0 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 5. karakteristik responden berdasarkan lama kerja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1-2 Tahun	10	25,0%
2	3-5Tahun	21	52,5%

3	6-15 Tahun	8	20,0%
4	15 Tahun	1	2.5%
Jumlah		40 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden mengenai lama masa kerja, menyalaikan bahwa 10 responden (25,0%) dengan lama bekerja dibawah 1-2 tahun, antara 3-5 tahun sebanyak 21 responden (52,5%), antara 6-15 tahun sebanyak 8 responden (20,0%) dan antara 15 tahun sebanyak 1 responden (2,5%). Dengan demikian responden yang mempunyai masa kerja terbanyak adalah 3 sampai 5 tahun sebanyak 21 responden atau 52,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 6. karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Responden	Persentase
1	SMP	1	40,0%
2	SMA	24	80,0%
3	D3	4	20,0%
4	S1	7	60,0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden mengenai pendidikan, terlihat bahwa 1 responden dengan persentase 40,0% berpendidikan SMP, 25 responden dengan persentase 80,0% berpendidikan SMA, 4 responden dengan persentase 20,0% berpendidikan D3 dan 7 responden dengan persentase 60,0% berpendidikan

S1. Hasil penelitian sebagian besar responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 60%.

2. Uji Instrumen validitas dan reliabilitas

Untuk menguji validitas dan realibilitas istrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk menguji validitas dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $40 - 2$ atau $df = 38$ dengan α 0.05 didapat r tabel 0,312. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *correcte item* pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel. 9 Hasil Uji Validitas Isntrument

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	ket
Pengalam Kerja	Pengalam Kerja 1	0,406	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 2	0,473	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 3	0,408	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 4	0,345	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 5	0,518	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 6	0,324	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 7	0,511	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 8	0,464	0,312	Valid
	Pengalam Kerja 9	0,339	0,312	Valid

	Pengalam Kerja 10	0,489	0,312	Valid
Kualitas Hasil Audit Kinerja	Kualitas Hasil Audit 1	0,325	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 2	0,343	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 3	0,431	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 4	0,414	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 5	0,505	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 6	0,568	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 7	0,502	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 8	0,439	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 9	0,664	0,312	Valid
	Kualitas Hasil Audit 10	0,595	0,312	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah 2019

Dari tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,312) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas coefisient	Cronbach Alfa	Keterangan
Pengalaman Kerja	10 item pertanyaan	0,667	Reliabel
Kualitas Hasil Audit	10 item pertanyaan	0,723	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah 2019

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach alfa > 0,60. Dengan demikian variabel (pengalaman kerja dan kualitas hasil audit) dapat dikatakan reliabel

3. Uji regresi linear sederhana

H1: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas hasil Audit pada PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar.

Untuk menguji H1 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi linear sederhana

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,417	7,240		3,649	,001
	sigmax	,325	,178	,284	1,825	,000

a. Dependent Variable: kualitas audit

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis adalah seperti berikut:

$$Y = 26,417 + 0,325x$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dilihat nilai koefisien Pengalaman Kerja sebesar 0,325 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Pengalaman Kerja maka akan semakin tinggi pula Kualitas Audit.

Uji t statistik untuk variabel Pengalaman Kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Audit dipengaruhi oleh variabel Pengalaman Kerja. Oleh karena itu,

hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit diterima.

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi (r^2)

Untuk mencari keterkaitan antara pengaruh pengalaman kerja dan kualitas hasil audit kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Deterinasi

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics	df1	df2	Sig. F Change
1	,284 ^a	,810	,570	2,831	,810	3,341		1	38	,075

a. Predictors: (Constant), sigma_x

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka keeratan hubungan antara pengalaman kerja dan kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar, yaitu 0,284 yang berada dalam kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Suglyono (2009:231), dimana persentase keeratan berada pada nilai antara 0,80 – 1,000 yang berada dalam kategori sangat kuat.

sedangkan koefisien determinasi adjusted R2 untuk melihat pengaruh varabel independen teradap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi adjusted R2 sebesar 0.570 menunjukkan bahwa 57.0% yang menunjukkan bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja. Sisanya sebesar 43% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t hitung

Untuk membuktikan signifikan atau tidak signifikannya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13 Hasil Uji t hitung

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,417	7,240		1,828	,001
	sigmax	,325	,178	,284	3,649	,000

a. Dependent Variable: kualitas audit

a. Menguji hipotesis

$H_0 : r = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y

$H_a : r \neq 0$ berarti ada pengaruh antara variabel X dan Y

b. Menentukan daerah kritis

$\alpha = 5\%$ (0,05), uji 2 pihak ($0,05 / 2 = 0,025$)

dengan derajat bebas (df) : $n - 2$ atau $40 - 2 = 38$

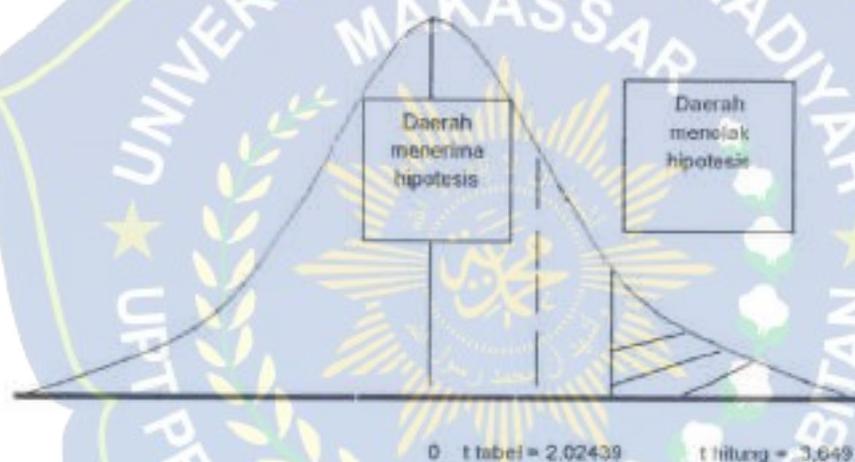
Maka nilai t tabel dari tabel distribusi t adalah sebesar 2.02439

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,649 sedangkan t tabel sebesar 2.02439. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yakni $3,649 > 2.02439$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menyatakan bahwa benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar sehingga dapat

dikatakan bahwa jika pengalaman kerja meningkat maka kualitas hasil audit kinerja juga akan ikut meningkat, demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar, maka akan digambarkan melalui kurva t tabel mengenai pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar, dibawah ini

Gambar 3. Kurva t tabel dan t hitung (Uji satu arah)



Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung berada pada daerah penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5% dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan. Hal ini dipertegas dengan penelitian Singgih dan Bawono (2010) yang menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit.

C. Pembahasan

Pengaruh Variabel Independen (Pengalaman Kerja) & Variabel dependen (kualitas hasil audit kinerja) dapat dijelaskan sebagai berikut.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar (Value < 0,05) Pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar.

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 3,649 sedangkan t tabel sebesar 2,02439. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yakni $3,649 > 2,02439$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menyatakan bahwa benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat dari hasil penelitian TEGUH IMANTO (2017) dengan hasil penelitian Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Hasil Audit kinerja dimana $t\text{-hitung} 17,5 > t\text{-tabel} 2,02439$ dan hal ini kembali di pertegas dengan penelitian Gilang Nugraha, 2016 Pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dengan kualitas hasil uadit kinerja karyawan dimana $t\text{-hitung} 4,818 > t\text{-tabel} 2,024$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, mengenai hubungan pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya, diperoleh tingkat validitas memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,312) dan bernilai positif, memiliki Cronbach alfa $>$ 0,60 diperoleh hasil nilai regresi yang didapatkan yakni $Y = Y = 26,417 + 0,325x$. Untuk analisis koefisien (r) = 0,284, koefisien determinasi (r^2) = 57,0%, dan nilai t -hitung = 3,649 dan dalam penelitian ini dinyatakan bahwa t -hitung $>$ t -tabel (3,649 $>$ 2,02439) maka H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pengalaman kerja terhadap kualitas hasil audit kinerja karyawan pada PT. Bintang Mandiri Jaya di Makassar mempunyai hubungan signifikan dan positif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mencoba untuk memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Melihat hasil dari penelitian yang telah dilakukan, masih ada yang perlu diperhatikan lagi mengenai pengalaman dan pelatihan, sebaiknya pemberian pengalaman dan pelatihan diberikan secara bergantian setiap perenam bulannya karena sejauh ini karyawan hanya diberikan pendidikan dan pelatihan tiap tahun.
2. Dalam pemberian tanggung jawab kantor melihat dari peningkatan kinerja karyawan dan pengalaman yang dimiliki karyawan bukan lama bekerjanya

sehingga karyawan lebih meningkatkan mengerti apa yang harus dilakukan untuk jauh lebih baik dalam bekerja. Dalam meningkatkan kualitas hasil audit sebaiknya perusahaan lebih mendispilinkan karyawan, melalui proses tersebut karyawan dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu kerja dan dapat bekerja sama antara karyawan ataupun divisi.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian terdahulu atau sebagai bahan rujukan dan sumber informasi dalam penelitian berikutnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Pimpinan kantor PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar harus mampu meningkatkan Kualitas audit serta pengalaman kerja karyawannya agar auditor lebih maksimal dalam bekerja dari waktu ke waktu, misalnya dengan cara memaksimalkan Aplikasi audit dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- AAA Financial Accounting Standard Committee. (2000). Commentary: SEC Auditor Independence Requirements. *Accounting Horizons* Vol. 15 No 4
- Abdul Halim. (2003). *Auditing 1 (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Antonacopoulou, E. & Fitz Gerald, L. 1996, *Refraining Competencies in Management Development Human Resource Management Journal*, 6(1). Australia.
- Harvita Yulian. (2012). *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Hasil Audit (Studi Empiris pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah)"*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Herliansyah, Y. dan M. Ilyas. (2006). *"Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment"*. SNA IX. Padang.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik. Salemba Empat*. Jakarta
- Basir, S (2011). *Soft Skill Vs Hard Skill. Newsletter KAP Syarif Basir dan Rekan, Edisi : VII/ Juli 2011*. Diakses Januari 2016.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management, 8 edition. MCGraw-Hill, Irwin*
- Cushway, Barry. 1996. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo*, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta Prenada Media Group.
- Januar Dwi W.R. (2013). *"Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah)"*. *Jurnal Akuntansi*. Malang
- Lindawati Martani, Zulkifli Boku. (2013). *"Pengaruh Kecermatan Profesional dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Auditor Inspektorat se Provinsi Gorontalo)"*. *Jurnal Jurusan Akuntansi*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Lukman. (2015). *"Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas dan Sensitivitas Etika profesi Terhadap Kualitas hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Daerah Istimewa Yogyakarta)"*. Skripsi. Yogyakarta: UNY.

Metha Kartika C. (2012). *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas, dan Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Hasil Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Semarang)"*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv Alfabeta

Sugiyono . 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan kedua. Bandung. Cv. Alfabeta.

Muh. Taufiq Efendy. (2010). *"Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)"*. Tesis. Semarang: Undip Semarang

Mulyadi. (2002). *Auditing Jilid 2 Edisi ke-6*. Jakarta: Salemba Empat

Munawir. (1999). *Auditing Modern. Edisi Pertama Cetakan ke-4*. Yogyakarta: BPFE

Nataline. (2007). *"Pengaruh Batasan Waktu Audit, Pengetahuan Akuntansi dan Auditing, Bonus serta Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Semarang"*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES

Norma Kharismatuti. (2012). *"Pengaruh Pengalaman Kerja dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Internal Auditor BPKP DKI Jakarta)"*. Skripsi. Semarang: Undip Semarang





AHMAD SADLY ARSYAD dilahirkan di Kabupaten Gowa Kec. Somba opu pada hari Jum'at tanggal 27 Juli 1994. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Muhammad Arsyad dan Nursianti.

Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Sungguminasa kab. Gowa tamat di tahun 2006. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 02 Sungguminasa dan tamat tahun 2009, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 01 kec. Romang lompaa kel. Bontomaranna kab. Gowa pada tahun 2009 dan tamat di tahun 2012. Pada tahun 2015 peneliti melanjutkan Pendidikan strata 1(S1) di perguruan tinggi Muhammadiyah, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi Manajemen.

Demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apa bila di kemudian hari terdapat keterangan yang tidak benar maka saya bersedia di tuntutan di muka pengadilan serta bersedia menerima segala tindakan yang di ambil oleh pemerintah.

desember 2019

Peneliti

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT KINERJAKARYAWAN PADA PT. BINTANG MANDIRI JAYA

Peneliti berharap Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan jujur, identitas dan jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya dan semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penulisan skripsi ini.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
4. Pendidikan :
5. Golongan / Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda **CENTANG** (✓) pada jawaban pertanyaan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

PERTANYAAN KOMPENSASI DAN KINERJA

Ada 5 (lima) pilihan jawaban untuk menjawab pertanyaan mengenai kompensasi, yaitu :

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 5 = sangat baik | (Bobot : 5) |
| 4 = baik | (Bobot : 4) |
| 3 = cukup baik | (Bobot : 3) |
| 2 = kurang baik | (Bobot : 2) |
| 1 = sangat tidak baik | (Bobot : 1) |

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PENGALAMAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SKB	KB	CB	B	SB
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
3.	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
4.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar.					
6.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.					
7.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
8.	Bagaimana tanggapan anda mengenai pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan ?					
9.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan/memperkecil penyebab tersebut.					
10.	Bagaimana tanggapan anda Mengenai pengalaman kerja yang diperoleh karyawan ?					

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PENGALAMAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SKB	KB	CB	B	SB
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					
3.	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
4.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan					
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar					
6.	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
7.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
8.	Bagaimana tanggapan anda mengenai pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan ?					
9.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan/memperkecil penyebab tersebut.					
10.	Bagaimana tanggapan anda Mengenai pengalaman kerja yang diperoleh karyawan ?					

Lampiran 2 Jawaban Responen

PENGALAMAN KERJA (X)											
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Σ
1	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	40
2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	40
3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	38
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43
6	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	40
7	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	40
8	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	39
9	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	40
10	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	41
11	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	41
12	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	42
13	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	42
14	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	41
15	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	41
16	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39
17	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	37
18	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	40
19	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	40
20	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
21	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
22	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	36
23	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	42
24	5	4	4	5	4	4	3	4	4	2	37
25	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	42
26	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	44
27	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	42
28	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	42
29	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	42
30	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
31	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
32	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	38
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
34	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	41
35	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	42
36	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	41
37	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
38	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
40	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36

KUALITAS HASIL UDIT (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Σ
1	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	40
2	3	4	3	4	3	5	2	3	2	2	31
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	42
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
6	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
7	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	45
8	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39
9	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	40
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	42
11	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	40
12	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	40
13	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39
14	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
15	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	37
16	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	40
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
18	4	5	4	2	4	5	3	4	4	4	39
19	3	4	4	2	5	5	4	4	4	5	44
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
21	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	41
22	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3	38
23	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
24	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
26	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40
27	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
28	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
29	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	38
31	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	43
32	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
33	3	3	4	2	5	5	4	4	3	4	37
34	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	40
35	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	38
36	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
37	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	44
38	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	43
39	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	35
40	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	36

Lapiran 4 Tabel Distribusi R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichanlago.wordpress.com>), 2010

Lampiran 5 Data Frekuensi Responen

Statistics

jenis kelamin

N	Valid	3
	Missing	0

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jumlah	1	33,3	33,3	33,3
	laki laki	1	33,3	33,3	66,7
	perempuan	1	33,3	33,3	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Statistics

umur

N	Valid	5
	Missing	0

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-28	1	20,0	20,0	20,0
	29-36	1	20,0	20,0	40,0
	37-45	1	20,0	20,0	60,0
	46	1	20,0	20,0	80,0
	jumlah	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	1	20,0	20,0	25,0
	15 tahun	1	20,0	20,0	52,5
	3-5 tahun	1	20,0	20,0	70,0
	6-15 tahu	1	20,0	20,0	92,5
	jumlah	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	20,0	20,0	20,0
	jumlah	1	20,0	20,0	40,0
	S1	1	20,0	20,0	60,0
	SMA	1	20,0	20,0	80,0
	SMP	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

ig. (2-tailed)	,231	,000	,514	,787	,143	,669	,047	,009	,573		,001
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson	,406 ^{**}	,473 ^{**}	,408	,345 [*]	,518 ^{**}	,324 [*]	,511 ^{**}	,464 ^{**}	,339 [*]	,489 ^{**}	1
Correlation											
ig. (2-tailed)	,009	,002	,009	,029	,001	,041	,001	,003	,032	,001	
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

		Correlations y										
		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8	yp9	yp10	sigmay
earson		1	,217	,142	,261	-,010	,070	,323	,035	,314 [*]	,008	,325 [*]
Correlation												
ig. (2-tailed)			,178	,384	,103	,949	,670	,042	,830	,048	,960	,041
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		,217	1	,038	-,242	-,100	-,101		,147	,149	-,017	,343 [*]
Correlation								,227				
ig. (2-tailed)		,178		,814	,132	,541	,534	,158	,364	,358	,919	,030
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		,142	,038	1	,211	-,032	,040	,267	-,012	,100	,252	,431 ^{**}
Correlation												
ig. (2-tailed)		,384	,814		,191	,843	,806	,095	,941	,539	,117	,006
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		,261	-,242	,211	1	,266	,307	,961	,208	,202	,152	,414 ^{**}
Correlation												
ig. (2-tailed)		,103	,132	,191		,098	,054	,000	,197	,212	,351	,008
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		-,010	-,100	-,032	,266	1	,973 ^{**}	,326	,344 [*]	,403 ^{**}	,355 [*]	,505 ^{**}
Correlation												
ig. (2-tailed)		,949	,541	,843	,098		,000	,040	,030	,010	,025	,001
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		,070	-,101	,040	,307	,973 ^{**}	1	,423	,355 [*]	,461 ^{**}	,417 ^{**}	,568 ^{**}
Correlation												
ig. (2-tailed)		,670	,534	,806	,054	,000		,007	,024	,003	,007	,000
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		,323	-,227	,267	,961 ^{**}	,326 [*]	,423 ^{**}	1	,240	,296	,251	,502 ^{**}
Correlation												
ig. (2-tailed)		,042	,158	,095	,000	,040	,007		,136	,064	,119	,001
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
earson		,035	,147	-,012	,208	,344 [*]	,355 [*]	,240	1	,339 [*]	,195	,439 ^{**}
Correlation												
ig. (2-tailed)		,830	,364	,941	,197	,030	,024	,136		,032	,228	,005

	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson correlation	,314*	,149	,100	,202	,403**	,461**	,296	,339*	1	,482**	,664**
sig. (2-tailed)	,048	,358	,539	,212	,010	,003	,064	,032		,002	,000
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson correlation	,008	-,017	,252	,152	,355*	,417**	,251	,195	,482**	1	,595**
sig. (2-tailed)	,960	,919	,117	,351	,025	,007	,119	,228	,002		,000
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson correlation	,325*	,343*	,431**	,414**	,505**	,568**	,502**	,439**	,664**	,595**	1
sig. (2-tailed)	,041	,030	,006	,008	,001	,000	,001	,005	,000	,000	
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,667	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xp1	36,80	10,062	,225	,660
xp2	37,10	8,708	,493	,610
xp3	37,25	10,244	,097	,684
xp4	37,42	10,969	-,089	,718
xp5	37,40	9,426	,270	,654
xp6	37,42	8,456	,474	,610
xp7	37,00	8,308	,540	,597
xp8	37,60	9,426	,327	,643
xp9	37,47	8,102	,502	,602
xp10	37,12	8,830	,467	,616

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,723	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
yp1	35,15	9,926	,265	,718
yp2	35,23	10,384	-,021	,774
yp3	34,93	9,712	,190	,732
yp4	35,15	9,310	,433	,697
yp5	34,85	8,644	,540	,677
yp6	34,88	8,112	,620	,660
yp7	35,18	8,763	,540	,679
yp8	35,28	9,076	,384	,701
yp9	35,23	8,025	,584	,664
yp10	35,15	8,387	,444	,691

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sigmax ^b		. Enter

a. Dependent Variable: sigmay

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R		Std. Error of the Estimate	R Square		F		Sig. F Change	
	R	Adjusted R Square		Change	Change	df1	df2	e	
1	,284 ^a	,810	2,831	,810	3,341	1	38	,075	

a. Predictors: (Constant), sigmax

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,781	1	26,781	3,341	,075 ^b
	Residual	304,594	38	8,016		
	Total	331,375	39			

a. Dependent Variable: sigmay

b. Predictors: (Constant), sigmax

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	26,417	7,240		1,828	,001
	sigmax	,325	,178	,284	3,649	,000

a. Dependent Variable: sigmay

