

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA AUDITOR**

**(Studi empiris pada KAP di wilayah Jakarta Selatan)**

***THE INFLUENCE OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE, LOCUS OF CONTROL AND JOB STRESS OF AUDITORS JOB PERFORMANCE***

***(Empirical study on KAP South Jakarta)***

**WAHYU PUTRA PRATAMA**

**8335109151**



**Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
KONSENTRASI AUDIT  
JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

WAHYU PUTRA PRATAMA, 2014. 8335109151. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor. Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi (S1) Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Responden penelitian terdiri dari para auditor. Data untuk penelitian dikumpulkan dari 7 Kantor Akuntan Publik (KAP). Kuesioner yang disebarkan sebanyak 50 kuesioner, dari 50 kuesioner yang disebarkan kembali yang dapat diolah sebanyak 37 kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan. Pengolahan data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik analisis regresi ganda, uji F, uji t, serta R<sup>2</sup> dengan menggunakan SPSS 16.00.

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar  $0,119 > 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor. Nilai *p-value* variabel *locus of control* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja auditor. Dan nilai *p-value* variabel stres kerja sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Kata Kunci: Prestasi Kerja Auditor, Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control*, Stres Kerja

## **ABSTRACT**

WAHYU PUTRA PRATAMA, 2014. 8335109151. *The Influence of Situational Leadership Style, Locus of Control and Job Stress on Auditor's Job Performance at Public Accountants Firm In South Jakarta. Faculty of Economics, Accounting Program (S1) Accounting Department, State University of Jakarta (UNJ).*

*Research responder consisted of by all auditors. Data for this research collected from 7 Public Accountant Firm. Questionnaire propagated by counted 50 questionnaire, from 50 questionnaire Re-propagated that be able to be processed by counted 37 questionnaire*

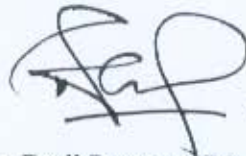
*The data was collected through questionnaires to the auditor at Public Accountants Firm In South Jakarta. Data processing use validity examination test, examination reliability test, examination classic assumption test, multiple regression analysis, F test, t test, and R2, by using SPSS 16.00.*

*Analysis results obtained p-value variable situational leadership style of  $0,119 > 0,05$ , which means situational leadership style does not affect the auditor's job performance. Poin a p-value variable locus of control of  $0,000 < 0,05$ , which means there is an influence on the auditor's job performance. And p-value variable job stress of  $0,001 < 0,05$ , which means there is an influence on the auditor's job performance.*


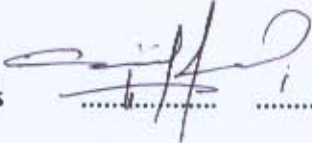

*Keywords: Auditor's Job Performance, Situational Leadership Style, Locus of Control, Job Stress*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Indra Pahala, SE., M.Si</u> NIP. 19790208 200812 1 001	Ketua Penguji		23/7/2014
2. <u>Unggul Purwohedi, SE., M.Si, Ph.D</u> NIP. 19790814 200604 1 002	Sekretaris		14/7/2014
3. <u>M. Yasser Arafat, SE., Akt., M.M</u> NIP. 19710413 2001122 1 001	Penguji Ahli		14/7/2014
4. <u>Choirul Anwar SE, Akt. MBA, MAFIS, CPA, Pembimbing I</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Pembimbing I		23/7/2014
5. <u>Yunika Murdayanti, SE., M.Si., M.Ak</u> NIP. 19780621 200801 2 011	Pembimbing II		15/7/2014

Tanggal lulus : 7 Juli 2014

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya muat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan nofina yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 7 Juli 2014  
Yang membuat pernyataan



Wahyu Putra Pratama  
8335109151

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan Karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini diajukan dalam rangka untuk memenuhi syarat akademis sebagai salah satu syarat penilaian dan kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, praktikan telah dibantu oleh beberapa pihak dalam pengumpulan data dan pemrosesan data-data yang diperlukan, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik. Oleh karena itu sudah sepatutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan jalan terbaik, kesabaran dan ketaatan walaupun banyak rintangan dan cobaan yang Engkau berikan.
2. Kedua Orang Tuaku yang paling aku cintai dan aku sayangi Mama Sukini, Papa Wahyudin Wahab S.Pd, dan kedua adikku tercinta M. Cahyo Bagaskoro dan Anandito Hendrawan yang tidak ada bosannya memberikan semangat, nasehat, dan Do'a yang tak pernah putus sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini.
3. Bpk. Dedi Purwana, SE, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Bpk. Yasser Arafat, SE, Akt., MM, selaku Pembantu Dekan III yang selalu memberikan semangat, nasehat dan solusi.
5. Bpk. Indra Pahala, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
6. Ibu Nuramalia Hasanah, SE, M.Ak selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Alih Program.
7. Bpk. Choirul Anwar, SE, Akt., MBA, MAFIS, CPA selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yunika Murdayanti, SE, M.Si.,M.Ak selaku dosen

pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.

8. Kepada seluruh Auditor Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta Selatan yang telah mengizinkan Penulis dalam menyebarkan dan mengisi kuesioner untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen FE UNJ yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk dibangku perkuliahan dan Mba Vita sebagai sekertaris Jurusan Akuntansi yang banyak membantu saya.
10. Kepada Bunda Cecelia Nani Hardini, Alm. Om Yohanes Tondo S.Sos, mas Bernard Oktavian SE, dede Brigitta Palmaria yang memberikan penulis tempat berteduh dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Sahabat terbaik yang gak pernah ketinggalan yakni Mas-Mas Sarjana Ekonomi yang tampan (Ari Legam, Hartriyos Dadunk, Bernard, Wahyu Kupink, Jo Ballak) yang telah memberikan dukungan dan menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. “Sahabat itu bagaikan darah yang mengalir ditubuhku, akan selalu dekat walaupun tidak terlihat tapi bisa dirasakan, perjuangan dan kenangan bersama selalu diingat selamanya”
12. Terima kasih kepada mas Zunias Bule, Eka Rizma dan teman seperjuangan di UNJ Rama Bewok, Neng Ika, Rizky, Zian Jenong, Molly, Rege, Retno, Andini, Opik Onta dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kesempurnaan, karena yang benar pasti datangnya dari Allah SWT dan yang salah datangnya dari diri Penulis sendiri, maka saran dan kritik dari pembaca sangat diperlukan untuk membantu laporan ini menuju kesempurnaan. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Juli 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
LEMBAR PEGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I     PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
BAB II    KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka .....	9
2.2. <i>Review</i> Pustaka Relevan .....	15
2.3. Kerangka Pemikiran .....	22
2.4. Hipotesis .....	25
BAB III   OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Objek dan Ruang Lingkup.....	27
3.2. Metode Penelitian .....	27
3.3. Metode Penentuan Populasi atau Sampel.....	28
3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	29
3.5. Prosedur Pengumpulan Data.....	33
3.6. Metode Analisis .....	33
BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskriptif Unit Analisis.....	40
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	43
BAB V     PENUTUP	
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA	



## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	32
4.1.	Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	40
4.2.	Jenis Kelamin .....	41
4.3.	Pendidikan Responden .....	41
4.4.	Posisi atau Jabatan Responden.....	42
4.5.	Lama Bekerja .....	42
4.6.	Statistik Deskriptif .....	44
4.7.	Hasil Uji Reabilitas .....	47
4.8.	Kolmogrov-Smirnov .....	48
4.9.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
4.10.	Hasil Uji Gletser.....	49
4.11.	Ringkasan Hasil Analisis Regresi .....	50
4.12.	Ringkasan Uji t.....	52
4.13.	Hasil Uji F .....	53
4.14.	Uji R <sup>2</sup> .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Pemikiran.....	25

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang ingin mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi dan dapat berkerja dan bersaing dalam dunia kerja. Kantor Akuntan Publik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sosial dan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Auditor yang berprestasi menjadi salah satu faktor penting dalam kelangsungan kegiatan usahanya.

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan oleh auditor. Auditor independen adalah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang auditor adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor bertanggungjawab atas opini yang diberikan terhadap laporan keuangan yang diterbitkan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan audit, profesi akuntan publik memperoleh kepercayaan dari pihak klien dan pihak ketiga membuktikan laporan keuangan yang disajikan oleh pihak klien. Pihak ketiga tersebut diantaranya manajemen, pemegang saham, kreditur, pemerintah, dan masyarakat yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuangan klien yang diaudit. Kepercayaan yang telah diberikan kepada akuntan publik kepada auditor, maka auditor dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan kepercayaan tersebut. Kepercayaan ini harus senantiasa ditingkatkan dengan menunjukkan suatu kinerja yang profesional. Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik, maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang telah ditetapkan (Standar Akuntan Publik).

Dewasa ini banyak auditor yang kinerjanya kurang maksimal dalam artian prestasi kerjanya standar saja bahkan ada yang dibawah standar sehingga menjadi sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Hal ini akan mengakibatkan auditor tersebut tidak memiliki nilai kredibilitas yang tinggi dan tidak adanya nilai daya saing sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Auditor akan menjadi tidak berkembang dan cenderung berjalan statis atau datar, karena tidak adanya peluang untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Secara tidak langsung penghasilan yang didapat juga tidak berkembang seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup yang terus meningkat. Akibat yang lain adalah ketidakmampuan auditor untuk membebaskan dirinya dan menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh

publik dalam menjalankan tugasnya. Semua akibat tersebut dapat disebabkan oleh sikap pimpinan pada bawahannya, kemampuan auditor itu sendiri, dan stres kerja yang dihadapi auditor, yang secara langsung dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Prestasi kerja seorang auditor dapat dilihat dari hasil kinerja yang telah dilakukan menurut standar profesi yang berlaku.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi dan pemimpin di dalam organisasi itu sendiri. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu dengan adanya *locus of control* dan stres kerja karyawan, turut mempengaruhi pencapaian keselarasan tujuan. Prestasi kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Menurut Porter dan Lawler yang dikutip oleh Schermerhorn (Agustia, 2005:4) mengemukakan bahwa prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Siagian (1995:28) menyatakan keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut. Dari pendapat

tersebut dapat disimpulkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Diantara beberapa gaya kepemimpinan menurut peneliti terdapat satu gaya kepemimpinan yang sangat menarik untuk diteliti yaitu gaya kepemimpinan situasional.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002:224).

Menurut Hersey dan Blanchard (1992:99) yang dikutip oleh Zunias, (2011) bahwa gaya kepemimpinan situasional tersebut akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan/beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.

Selain gaya kepemimpinan situasional, penelitian ini ingin membuktikan apakah *locus of control* dan stres kerja merupakan indikator yang mempengaruhi prestasi kerja auditor. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. Locus of control merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas locus of control internal dan locus of control eksternal.

Menurut Santo (2003) dalam Dewi Asih (2006 : 126) locus of control adalah sistem kepercayaan seseorang terhadap penyebab dari peristiwa yang dialaminya dan faktor yang menunjukkan sifat seseorang dalam menghadapi kegagalan.

Dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan auditor. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap auditor untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu (Hasibuan, 2007:93). Prestasi kerja auditor merupakan hal yang sangat penting dalam Kantor Akuntan Publik untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang auditor dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi auditor

dalam kategori terbaik. Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami stres (Hariandja, 2002:304).

Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stress disebut dalam konteks negatif, serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi (Robbins, 2003:377).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian apakah prestasi kerja yang dihasilkan oleh auditor independen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang situasional, *locus of control*, dan stres kerja auditor pada beberapa kantor akuntan publik di Jakarta. Dengan latar belakang tersebut, penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control*, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor". (Studi Empirik pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut Evans (1997:63) dalam Mudrajad Kuncoro (2003:33), perumusan masalah adalah konteks dari penelitian, alasan mengapa penelitian diperlukan dan petunjuk yang mengarahkan tujuan penelitian.



Berdasarkan pengertian diatas, maka rumusan masalah yang menjadi dasar bagi penulisan ilmiah ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
4. Apakah gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memberi bukti empirik apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja auditor pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan yaitu :

1. Ada atau tidak pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja auditor.
2. Ada atau tidak pengaruh antara *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor.
3. Ada atau tidak pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja auditor.
4. Ada atau tidak pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja auditor.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Untuk Pengembangan Ilmu**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi tambahan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu auditing khususnya teori auditing dan akuntansi keperilakuan. Sehingga diharapkan dimasa yang akan datang prestasi kerja auditor independen akan semakin meningkat dan terus menjaga kualitas hasil kinerja yang baik untuk diri auditor sendiri dan untuk masyarakat yang telah memberi kepercayaan dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor independen.

### **1.4.2 Kegunaan Operasional**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan literatur hasil kerja dalam bidang auditing, terutama kantor akuntan publik dan khususnya bagi auditor independen dalam menjalankan pemeriksaan (*auditing*) agar dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya gaya memimpin yang efektif dan *locus of control* dalam diri auditor serta penanganan stres kerja yang dihadapi oleh auditor agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Karena berkualitas atau tidaknya audit yang dihasilkan oleh auditor independen akan mempengaruhi pemakai laporan keuangan dalam mengambil keputusan-keputusan ekonomi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Definisi dan Konsep Prestasi Kerja Auditor**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson *et al.* (1996:95) dalam Trisnaningsih (2007:8) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Porter dan Lawler yang dikutip oleh Schermerhorn (Agustia *et al.*, 2009:2) mengemukakan bahwa prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mulyadi (1998:11) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan

keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Trisnaningsih (2007:9) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Menurut Trisnaningsih (2007:9) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis membuat suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan menurut ukuran yang berlaku sebagai auditor berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

### **2.1.2 Definisi dan Konsep Gaya Kepemimpinan Situasional**

Menurut Luthans (2002) dalam Trisnaningsih (2007:8) Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992:192) dalam Nursada *et al* (2008:111) definisi gaya kepemimpinan situasional adalah perilaku pemimpin dalam bentuk instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi yang diukur dengan dua instrumen pokok yaitu orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis membuat suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah perilaku pemimpin untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya dalam bentuk instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi yang diukur dengan dua instrumen pokok yaitu orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan. Tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu.

Hersey dan Blanchard mendasarkan pendekatan kepemimpinan situasional di sekitar faktor utama yang mempunyai dampak terbesar atas gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh pemimpin dalam suatu situasi tertentu, yakni pengikut atau bawahan. Secara khusus, bahwa banyaknya pengarahan atau dukungan yang harus diberikan oleh pemimpin tergantung pada tingkat

kematangan yang ditunjukkan para pengikut atas suatu tugas, fungsi, atau tujuan tertentu yang ingin dilaksanakan oleh pemimpin melalui individu atau kelompok.

### **2.1.3 Definisi dan Konsep *Locus of Control***

Menurut Rotter (1966) dalam Reffiany (2009:55) *locus of control* (pusat kendali) merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Menurut Robbins (2003) dalam Amaral (2008:30) *Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya.

Menurut Rotter (2006) seperti dikutip dari Brownell (1981) *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Menurut Santo (2003) dalam Dewi Asih (2006:126) *locus of control* adalah sistem kepercayaan seseorang terhadap penyebab dari peristiwa yang dialaminya dan faktor yang menunjukkan sifat seseorang dalam menghadapi kegagalan.

Menurut Rotter (1990:489) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai berikut: Pengendalian internal versus pengendalian eksternal yang mengacu pada tingkat dimana seseorang berpendapat bahwa penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi versus tingkat dimana seseorang berpendapat bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dari peluang, keberuntungan, atau nasib, berada di bawah kendali kekuatan lain, atau sederhananya tidak dapat diprediksi.

Menurut Suharyadi (2003:41) *locus of control* adalah salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu, yang pada dasarnya menunjukkan pada keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis membuat suatu kesimpulan bahwa *locus of control* adalah aspek kepribadian seseorang yang memiliki persepsi bahwa apakah hasil dari peristiwa yang dialaminya merupakan usaha dalam diri sendiri (*locus of control internal*) ataukah merupakan nasib dari luar kendali diri sendiri (*locus of control external*). *Locus of control* baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Kedua tipe *locus of control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe *locus of control* tertentu. Disamping itu *locus of control* tidak bersifat statis tapi juga dapat berubah. Individu yang berorientasi *internal locus of control* dapat berubah menjadi individu yang berorientasi *external locus of control* dan begitu sebaliknya, hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan sering melakukan aktifitasnya.

#### **2.1.4 Definisi dan Konsep Stres Kerja**

Masalah stres dalam organisasi menjadi gejala yang paling penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Davis (1996:195) stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Robbins (2003:376) stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Siagian (2007:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Veithzal (2004:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Mangkunegara (2005:29) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Zamralita (2005) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa di jangkau oleh kemampuannya.



Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka penulis membuat kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seorang karyawan dalam menghadapi tugas atau pekerjaannya yang belum bisa di jangkau oleh kemampuannya. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres atau pembangkit stres disebut dengan *stressor*. Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja auditor, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja auditor cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja auditor cenderung naik, karena stres membantu auditor untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Stres merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong para auditor untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya, stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi kerja auditor. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja auditor akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Auditor kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

## **2.2 Review Pustaka Relevan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang dapat terjadi apabila ke-empat variabel seperti gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, stres kerja terhadap prestasi kerja auditor. Variabel mana dari ke-tiga variabel seperti gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja yang paling berpengaruh pada prestasi kerja auditor. Untuk mendukung

penelitian ini penulis juga menyajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Walaupun penelitian sebelumnya membahas beberapa variabel secara terpisah, diharapkan hasil penelitian sebelumnya dapat memperkuat penelitian ini.

### **2.2.1 Jena Sarita dan Dian Agustia (2009)**

Penelitian yang dilakukan oleh Jena Sarita dan Dian Agustia dilakukan pada tahun 2009. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap Kepuasan kerja dan Prestasi Kerja Auditor”. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hubungan antara gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian hipotesis. Variabel Independen (X) yaitu gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan *locus of control* ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja ( $Y_1$ ). Metode pengumpulan data digunakan melalui survey dengan kuesioner berisi daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden yang dipilih dan mereka adalah auditor dari beberapa kantor akuntan publik di Surabaya. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor senior dan junior yang bekerja di KAP yang berada di Surabaya yaitu sebanyak 43 KAP. Jumlah populasi dari penelitian ini secara pasti tidak dapat diketahui karena belum terdapat data tentang jumlah seluruh auditor senior dan junior yang dipublikasikan. Sehingga menggunakan teknik *Area Probability Sampling* dengan menyebar 172 kuisisioner ( $43 \times 4$ ). Berdasarkan

pengujian, kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di sisi lain, variabel *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja, gaya kepemimpinan situasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, di sisi lain motivasi kerja dan *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.2.2 Sri Trisnaningsih (2007)**

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih dilakukan pada tahun 2007 yang berjudul “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor” bertujuan untuk (1) membuktikan secara empiris, apakah independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening akan memediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor; (2) Mengembangkan dan melakukan kajian lebih lanjut penelitian terdahulu yang masih kontroversi.

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP, yang tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah KAP di Indonesia yang tercatat pada *Directory* Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik 2006 terdapat 463 KAP dengan 1.058 akuntan publik. Sampel penelitian ini yaitu 510 auditor yang terdapat pada 53 KAP. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan analisis data penelitian menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dengan program AMOS 6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. 2) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. 3) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

### **2.2.3 Reffiany (2009)**

Penelitian yang dilakukan oleh Reffiany yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang diinteraksikan dengan Pengendalian Sikap Individu (*locus of control*) terhadap Prestasi Kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan” pada tahun 2009 bertujuan untuk mengukur (1) sejauhmana budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap pengendalian sikap individu (*locus of control*); (2) sejauhmana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan

terhadap prestasi kerja; (3) sejauhmana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja dan (4) sejauhmana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan serta interaksinya dengan *locus of control* terhadap prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa sawit (PPKS) Medan.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan survey dengan menggunakan 39 sampel dari 65 populasi. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah eksplanatori. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier sederhana dan berganda pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil penelitian yang diperoleh adalah : (1) secara serempak dan parsial, budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengendalian sikap individu (*locus of control*) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,078; (2) secara serempak, budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,429, sedangkan secara parsial, motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja; (3) secara serempak dan parsial, *locus of control* tidak mempunyai pengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,017; (4) secara serempak, budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang diinteraksikan *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,557, sedangkan secara parsial *locus of control* merupakan variabel yang dominan berpengaruh pada prestasi kerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang tidak diinteraksikan maupun yang diinteraksikan dengan variabel pemoderasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan mengabaikan variabel moderasi, maka motivasi kerja merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi prestasi kerja sedangkan dengan menggunakan variabel moderasi, maka sikap pengendalian individu (*locus of control*) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

#### **2.2.4 Ida Nursada, Taher Alhabsji, dan Al Musadieg (2008)**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja; pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan situasional, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Metode penelitian ini meliputi : penggunaan *proportional stratified random sampling* karyawan tetap UBDP (Unit Bisnis Daerah Pasuruan), uji hipotesis, pembahasan, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $X_4$ ) dengan  $\text{sig.t } 0,000 < \alpha$  (*Alpha Cronbach* = 0,05); (2) kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan  $\text{sig.t } 0,001 < \alpha$ ; (3) gaya kepemimpinan situasional ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan  $\text{sig.t } 0,023 < \alpha$ ; (4) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja dengan

sig.t  $0,000 < \alpha$ ; (5) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan sig.t  $0,003 < \alpha$ ; (6) gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan sig.t  $0,000 < \alpha$ ; dan (7) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan sig.t  $0,000 < \alpha$ .

### **2.2.5 Irma Sally Melati Tampubolon (2009)**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Es Pematangsiantar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel stres kerja mempengaruhi prestasi kerja dan untuk mengetahui indikator variabel stres kerja yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Es Pematangsiantar.

Hipotesis penelitian ini variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dan pengaruh kepemimpinan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan beban kerja merupakan indikator variabel stres kerja yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja. Metode penelitian yang digunakan metode analisis deskriptif, metode regresi linear berganda dengan menggunakan uji simultan, uji parsial, dan analisis koefisien determinasi. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penulis menggunakan 40 orang responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Es Pematangsiantar. Ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima. Secara parsial dapat dilihat bahwa konflik kerja merupakan indikator stres kerja yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Es Pematangsiantar.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (2006:127), kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dielaborasi secara logis antarvariabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan survei literatur.

Berdasarkan pengertian tersebut, dalam penelitian ini penulis berusaha menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional, locus of control, dan stres kerja terhadap prestasi kerja auditor.

Background Theory yang digunakan adalah Kinerja Auditor dalam Trisnaningsih (2007) yang menjelaskan kinerja auditor adalah suatu proses kerja seorang auditor yang akan menghasilkan suatu laporan hasil audit dimana akan menjadi ukuran dalam prestasi kerja seorang auditor.

Grand Theory yang digunakan adalah Prestasi Kerja Auditor yang merupakan variabel dependen dalam Jena Sarita dan Dian Agustia (2009) yang menerangkan prestasi kerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar profesinya sebagai auditor.

Middle Range Theory yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional, Locus of Control, dan Stres Kerja yang merupakan variabel independen.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992:99) bahwa gaya kepemimpinan situasional tersebut akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan



kondisi organisasi serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan/beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Rotter (1966) dalam Reffiany (2009:55) locus of control (pusat kendali) merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri.

Menurut Robbins (2003:376) dalam Irma Sally (2009:19) stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Selanjutnya terdapat Application Theory berupa pengaplikasian penelitian sebelumnya, yaitu : Locus of control berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (Reffiany:2009); Gaya kepemimpinan situasional, locus of control, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja auditor (Jena Sarita et al:2009); Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Ida Nursada et al:2008); Terdapat pengaruh locus of control secara parsial terhadap prestasi kerja auditor (Jena Sarita et al:2009); Stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Irma Sally:2009).

Berdasarkan teori yang telah dibahas maka terbentuklah sebuah fenomena teoritis dan fenomena situasional seperti pada kerangka pemikiran. Dari fakta dan harapan tersebut maka terbentuklah proses deduktif.

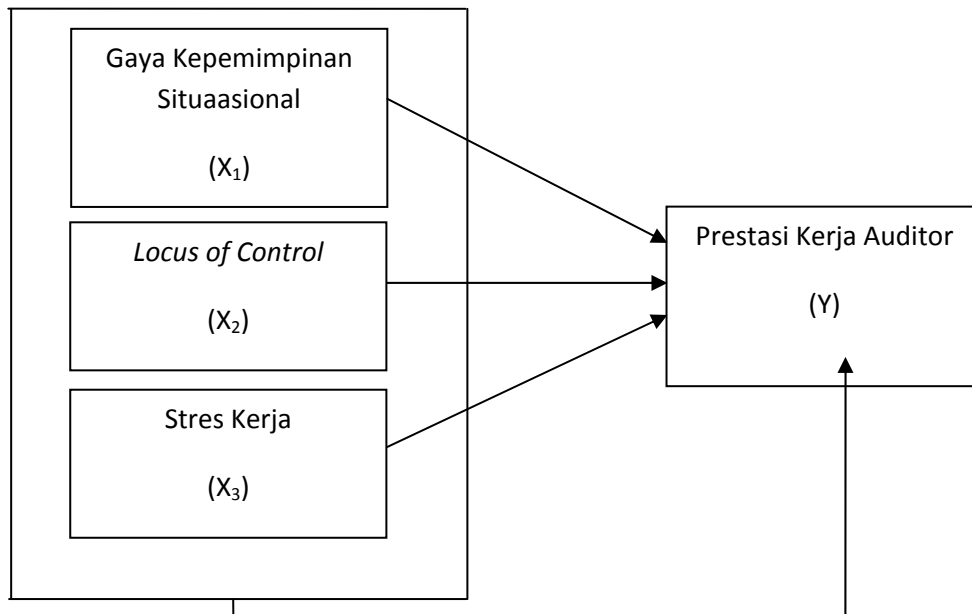
Data yang diperoleh diuji dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Selain itu dilakukan proses verifikasi untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari kuisioner yang dapat diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS for Windows 16.0. hasil penelitian ini dapat menjelaskan hipotesis, apakah gaya kepemimpinan situasional, locus of control, dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Fenomena situasional/berdasarkan kenyataan yang terjadi saat ini adalah perubahan perkembangan dunia bisnis yang pesat, pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih mengakibatkan persaingan yang ketat dan menimbulkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap auditor untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam berprofesi.

Sedangkan fenomena teoritis dalam penelitian ini adalah prestasi kerja auditor yang merupakan indikator yang dapat menentukan kualitas seorang auditor dalam persaingan dunia bisnis masa kini, dimana gaya kepemimpinan, pengendalian sikap individu (locus of control), dan stres kerja menentukan hasil kinerja auditor dalam menjalankan profesinya sebagai auditor independen.

Proses deduktif dari penelitian ini adalah identifikasi masalah, premis, dan hipotesis. Sedangkan proses verifikasinya adalah penyebaran kuisioner pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah ditemukan tersebut, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor**

Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja sebagai variabel independen dan akan disebut sebagai variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sedangkan Prestasi Kerja Auditor sebagai variabel dependen dan akan disebut sebagai variabel  $Y$ .

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja Auditor

H2: Terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor

H3: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor

H4: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control*,  
Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup**

Menurut Suharsimi Arikunto (2000:29), objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Objek penelitian merupakan nama-nama variabel yang digunakan dalam penelitian yang mengacu pada identifikasi masalah, hipotesis dan definisi-definisi pada bab sebelumnya.

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional, locus of control, stres kerja sebagai variabel independen, dan prestasi kerja auditor digunakan sebagai variabel dependen. Sampel yang diambil sebagai responden adalah pada 15 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jakarta Selatan sebagai unit pengamatan dan menggunakan para auditornya sebagai unit analisis.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional, *locus of control*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja auditor. Data yang diperlukan untuk observasi terdapat empat variabel, yaitu: gaya kepemimpinan situasional, locus of control, stres kerja dan prestasi kerja auditor.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Menurut Donald R Cooper dan C William Emory (1995:5), metode penelitian memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mengatasi masalah.

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian adalah melakukan

pengumpulan data dengan teknik penyebaran kuesioner yakni dengan membagi daftar pernyataan yang berisi indikator-indikator keempat variabel yang diuji untuk diisi oleh responden.

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS for Windows versi 17.0, yang bertujuan mengetahui tingkat signifikansi dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Dependen**

Menurut Uma Sekaran (2006:116), variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (tidak bebas) yaitu variabel yang tidak dapat digunakan untuk diprediksikan untuk memperlihatkan variabel lainnya. Variabel tidak bebas disini adalah Prestasi Kerja Auditor. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007:16) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu : (1) kemampuan, indikatornya antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor usia; (2) komitmen profesional, indikatornya antara lain menghadiri pertemuan auditor, berlangganan jurnal auditing, dan bekerja sebagai auditor yang loyal; (3) motivasi, indikatornya antara lain gaji yang diterima, profesi yang dilakukan sebagai auditor, perlakuan perusahaan dan (4) kepuasan kerja, indikatornya antara lain bidang pekerjaan yang dilakukannya. Faktor-faktor tersebut diukur dengan menggunakan skala likert lima poin, penulis memberikan 12 item pernyataan tentang kinerja auditor karena skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat tinggi rendahnya prestasi kerja yang dimiliki

oleh para auditor yang mewakili berbagai jawaban, yaitu : a="Sangat Tidak Setuju", b="Tidak Setuju", c="Netral", d="Setuju", e="Sangat Setuju".

### **3.3.2 Variabel Independen**

Menurut Uma Sekaran (2006:117), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik secara positif atau negatif. Variabel independen merupakan variabel yang dianggap berpengaruh terhadap variabel yang lain. Terdapat 3 (tiga) variabel independen dalam penelitian ini dan tiap variabel memiliki dimensi, indikator dan pengukuran yang berbeda untuk menggambarkan masing-masing variabel tersebut. Adapun penjelasan dari tiga variabel independen tersebut sebagai berikut :

#### **Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ )**

Menurut Hersey dan Blanchard (1982) dalam Thoha (1986:310) gaya kepemimpinan situasional memiliki konsep dengan pemahaman dari hubungan antara (1) gaya kepemimpinan yang efektif, indikatornya antara lain instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi dan (2) tingkat kematangan bawahannya, indikatornya antara lain rendah, rendah ke sedang, sedang ke tinggi, tinggi. Faktor-faktor tersebut diukur dengan menggunakan skala likert lima poin, penulis memberikan 8 item pernyataan tentang gaya kepemimpinan situasional karena skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat tinggi rendahnya gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki oleh para auditor yang mewakili berbagai jawaban, yaitu : a="Sangat Tidak Setuju", b="Tidak Setuju", c="Netral", d="Setuju", e="Sangat Setuju".

**Variabel *Locus of Control* ( $X_2$ )**

Menurut Rotter (2006) seperti dikutip dari Brownell (1981) locus of control adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Prinsip locus of control dibedakan menjadi dua, yaitu (1) locus of control internal, indikatornya antara lain kemampuan kerja, tindakan kerja, usaha dari diri sendiri dan (2) locus of control external, indikatornya antara lain keberuntungan, nasib, promosi, penghargaan, dan mengenal orang yang mempunyai pengaruh yang tinggi. Faktor-faktor tersebut diukur dengan menggunakan skala likert lima poin, penulis memberikan 15 item pernyataan tentang locus of control karena skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat tinggi rendahnya locus of control yang dimiliki oleh para auditor yang mewakili berbagai jawaban, yaitu : a="Sangat Tidak Setuju", b="Tidak Setuju", c="Netral", d="Setuju", e="Sangat Setuju".

**Variabel *Stres Kerja* ( $X_3$ )**

Menurut Hasibuan (2007:201) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain : (1) Beban kerja, indikatornya antara lain kualitatif dan kuantitatif; (2) Waktu kerja, indikatornya antara lain jangka waktu dalam penyelesaian tugas yang kurang; (3) Konflik kerja, indikatornya antara lain pribadi dengan pimpinan atau sesama auditor yang setingkat; (4) Sikap pimpinan, indikatornya antara lain keadilan, tekanan pemimpin dan (5) Balas jasa yang terlalu rendah, indikatornya antara lain gaji yang diterima rendah dan fasilitas yang didapat kurang. Faktor-faktor tersebut diukur dengan menggunakan skala likert lima poin, penulis memberikan 15 item pernyataan tentang stres kerja karena skala tersebut



digunakan untuk mengukur tingkat tinggi rendahnya stres kerja yang dimiliki oleh para auditor yang mewakili berbagai jawaban, yaitu : a="Sangat Tidak Setuju", b="Tidak Setuju", c="Netral", d="Setuju", e="Sangat Setuju".

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1	Prestasi Kerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat pendidikan</li> <li>b. Pengalaman kerja</li> <li>c. Faktor usia</li> <li>d. Menghadiri pertemuan auditor</li> <li>e. Berlangganan jurnal auditor</li> <li>f. Bekerja sebagai auditor yang loyal</li> <li>g. Gaji yang diterima</li> <li>h. Profesi yang dilakukan auditor</li> <li>i. Perlakuan perusahaan</li> <li>j. Bidang pekerjaan</li> </ul>
2	Gaya Kepemimpinan Situasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Instruksi</li> <li>b. Konsultasi</li> <li>c. Partisipasi</li> <li>d. Delegasi</li> <li>e. Rendah-rendah kesedang</li> <li>f. Sedang ketinggian</li> <li>g. Tinggi</li> </ul>
3	<i>Locus of Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan kerja</li> <li>b. Tindakan kerja</li> <li>c. Usaha dari diri sendiri</li> <li>d. Keberuntungan</li> <li>e. Nasib</li> <li>f. Promosi</li> <li>g. Penghargaan</li> <li>h. Orang yang mempunyai pengaruh tinggi</li> </ul>
4	Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitatif</li> <li>b. Kuantitatif</li> <li>c. Jangka waktu menyelesaikan tugas</li> <li>d. Pribadi dengan pimpinan atau sesama auditor</li> <li>e. Keadilan</li> <li>f. Tekanan pemimpin</li> <li>g. Gaji rendah</li> <li>h. Fasilitas kurang</li> </ul>

### **3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Menurut Uma Sekaran (2006:121), populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi.

Pada penelitian ini tidak semua populasi objek yang diteliti. Penentuan populasi secara simple random sampling. Populasi pada penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan. Tidak semua populasi objek yang diteliti, mengingat kesibukan para auditor tersebut dan singkatnya waktu penelitian.

#### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Menurut Uma Sekaran (2006:123), sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 7 Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan. Karena pengambilan sampel dilakukan secara acak, sehingga tidak ada kriteria dalam menentukan sampel. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan biaya, waktu yang tersedia, fasilitas jarak, populasi yang ada atau tersedia untuk dijadikan sampel dan tujuan penelitian serta masih banyak faktor yang mempengaruhi.

#### **3.4.3 Pengambilan Sampel**

Menurut Uma Sekaran (2006:123), pengambilan sampel (sampling) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada

elemen populasi dan Menurut Sekaran (2006:127), ada dua tipe utama desain pengambilan sampel; pengambilan sampel cara probabilitas (probability sampling) dan nonprobabilitas (nonprobability sampling).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling yaitu simple random sampling, yaitu prosedur pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, hal ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Riduwan dan Kuncoro 2008:41).

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer digunakan untuk mengukur variabel independen (Gaya Kepemimpinan Situasional, Locus of Control, dan Stres Kerja) dan variabel dependen (Prestasi Kerja Auditor). Data primer diperoleh melalui survei dengan mengisi kuesioner yang diberikan secara langsung (*personal administered questionnaires*) kepada responden yang bersangkutan.

### **3.6 Metode Analisis**

Sebelum data diolah untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah data yang diperoleh dari responden dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diuji.

### 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

Sebelum data diolah untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah data yang diperoleh dari responden dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diuji. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi 5%.

#### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

Pengujian reliabilitas dianalisis dengan menggunakan teknik dari *Cronbach* yaitu *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada program komputer *SPSS*. Uma Sekaran (2000) menyatakan bahwa semakin dekat koefisien alpha pada nilai 1 berarti butir-butir pernyataan dalam koefisien semakin reliabel. Besarnya nilai alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks

### 3.6.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Iqbal Hasan (2005, 69), distribusi normal merupakan distribusi yang simetris dan berbentuk genta atau lonceng. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode *kolmogrof smirnov*, dengan melihat nilai signifikansi (taraf nyata) pada 0.05. Iqbal Hasan (2005, 142), taraf nyata adalah besarnya batas toleransi dalam menerima kesalahan hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya. Besaran yang sering digunakan untuk menentukan taraf nyata dinyatakan dalam persen (%), yaitu 1% (0.01), 5% (0.05), 10% (0.1). Besarnya nilai taraf nyata ( $\alpha$ ) bergantung pada keberanian pembuat keputusan yang dalam hal ini berapa besarnya kesalahan yang akan ditolerir. Jika signifikansi yang dihasilkan  $>0.05$  maka distribusinya normal. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan program statistika SPSS.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Multikolonieritas

Salah satu asumsi klasik adalah tidak terjadinya multikolonieritas diantara variabel-variabel bebas yang berbeda dalam satu model. Syarat model regresi berganda dapat digunakan, apabila tidak ada hubungan yang sempurna antara variabel bebasnya. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan

antara variabel bebas atau dapat pula dilihat dari nilai VIF. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan mendekati 1 dapat disimpulkan bahwa asumsi adanya multikolinieritas ditolak.

### **3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam, 2006). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji gletser. Uji gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### **3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2007). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{GKS} + \beta_2 \text{LOC} + \beta_3 \text{SK} + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Auditor

GKS = Gaya Kepemimpinan Situasional

LOC = *Locus of Control*

SK = Stres Kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = koefisien regresi

e = error

### 3.6.5 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X1, X2 dan X3) berpengaruh terhadap nilai variabel (Y).

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$  maka  $H_0$  diterima

Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X1, X2 dan X3) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel (Y).

Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Tarf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ).

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika *p value* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Jika *p value* > 0,05 maka  $H_0$  diterima

### 3.6.6 Uji t

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika t hitung > t tabel maka  $H_a$  diterima

Jika t hitung < t tabel maka  $H_a$  ditolak

Hipotesis alternatifnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Tarf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika *p value* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Jika *p value* > 0,05 maka  $H_0$  diterima



### 3.6.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskriptif Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan sebanyak 50 kuesioner ke 5 Kantor Akuntan Publik (KAP). Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah DKI Jakarta khususnya di wilayah Jakarta Selatan, yang terdaftar di direktori KAP Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan dimana peneliti mendatangi langsung ke KAP yang berada di Jakarta Selatan. Keseluruhan kuesioner yang dikirim kepada responden adalah sebanyak 50 kuesioner, yang disebar kepada Auditor KAP yang berada di Jakarta Selatan. Berikut adalah daftar 5 KAP yang menjadi penyebaran dan jumlah pengembalian kuesioner kepada penulis Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner penelitian ditunjukkan dari table 4.1

**Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner**

No	Nama KAP	Jumlah Penyebaran Kuesioner	Jumlah Pengembalian Kuesioner	
			Kembali	Tidak
1	KAP Herman Dody Tanumihardja dan Rekan	10	10	0
2	KAP Drs. Wirawan dan Rekan	10	7	3
3	KAP Hananta Budianto dan Rekan	10	7	3
4	KAP Hendrawinata, Eddy dan Siddharta	10	8	2
5	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang dan Ali	10	5	5
Total		50	37	13

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari table 4.1 dapat diketahui bahwa dari 50 kuesioner yang dibagikan kepada responden, sedang kuesioner yang tidak kembali berjumlah 13. Setelah diperiksa dari 37 kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti, tidak terdapat kuesioner yang jawabannya kurang lengkap, sehingga semua kuesioner yang diterima dapat digunakan untuk penelitian. Jadi kuesioner yang dapat diolah berjumlah 37 auditor yang berasal dari auditor Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Jakarta Selatan.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pernyataan pada kuesioner, dapat diperoleh informasi mengenai jenis kelamin, pendidikan, posisi atau jabatan, dan lama bekerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang diterima, dapat diketahui jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
Pria	13	35%
Wanita	24	65%
Total	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa auditor di KAP yang berada di Jakarta Selatan didominasi oleh wanita sebanyak 24 orang (65%), sedangkan jumlah responden pria sebanyak 13 orang (35%). Ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang kembali dari responden, setelah diteliti auditor wanita lebih mendominasi di KAP yang berada di Jakarta Selatan. Dari hasil kuesioner yang diterima, dapat diketahui tentang pendidikan dari para responden, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
D3	7	19%
S1	30	81%
Total	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan terakhir para auditor di KAP yang berada di Jakarta Selatan adalah Sarjana Strata satu yang berjumlah 30 orang (81%), kemudian tingkat pendidikan Diploma tiga berjumlah 7 orang (19%). Ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang kembali dari responden, setelah diteliti auditor dengan pendidikan S1 lebih mendominasi. Dikarenakan untuk standar perekrutan karyawan kebanyakan S1 untuk KAP, tetapi ada juga yang masih mencari auditor lulusan D3 dengan memiliki pengalaman di KAP.

Posisi jabatan sebagian besar responden adalah Anggota Tim Yuniior, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.4 Posisi atau Jabatan Responden**

<b>Posisi atau Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
Anggota Tim Yuniior	27	73%
Anggota Tim Senior	9	24%
Supervisor	1	3%
Total	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah anggota tim yuniior sebanyak 27 orang (73%), kemudian responden Anggota Tim Senior berjumlah 9 orang (24%), serta Supervisor berjumlah 1 orang (3%). Ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang kembali dari responden, dikarenakan pada proses

penyebaran kuesioner ini para auditor senior sedang tidak ditempat dan sedang melakukan penugasan.

Selanjutnya , lama bekerja sebagian besar responden berkisar antara 2 – 4 tahun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.5 Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
> 1 Tahun	11	30%
2 - 4 Tahun	23	62%
5 - 8 Tahun	3	8%
Total	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah lama bekerja selama 2 – 4 tahun berjumlah 23 orang (54%), kemudian responden yang telah lama bekerja <1 tahun berjumlah 11 orang (35%), serta responden yang telah lama bekerja 5 – 8 tahun berjumlah 3 orang (11%). Ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang kembali dari responden, dikarenakan rata-rata para auditor KAP yang berada di Jakarta Selatan pengalaman kerja yang cukup.

## **4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **4.2.1 Statistik Deskriptif**

Penyajian statistik deskriptif bertujuan menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control*, Stres Kerja dan Prestasi Kerja Auditor.

Analisis penelitian berdasarkan jawaban responden atas item pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Statistik deskriptif disajikan dalam table 4.6.

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Situasional	37	21	35	26.30	3.463
<i>Locus of Control</i>	37	33	43	37.03	2.303
Stres Kerja	37	34	44	38.76	2.521
Prestasi Kerja Auditor	37	28	38	31.97	2.351
Valid N (listwise)	37				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil pengukuran statistic deskriptif terhadap seluruh variabel independen dan variabel dependen dari 50 responden. Seluruh variabel diukur menggunakan skala likert. Adapun penjelasan dari pengukuran statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan sehingga kisaran jawaban teoritis berkisar antara 7-35. Skor kisaran aktual untuk variabel ini adalah 21-35 dengan nilai *mean* 26.30 dengan sebagian besar responden menjawab pada poin no-3 yaitu netral. Cara memimpin dalam memberi arahan kepada bawahannya untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi serta mentukan sikap pada situasi dan kondisi tertentu untuk mencapai kestabilan tim dalam bekerja. Cara pimpinan untuk pengambilan keputusan dalam keadaan dan situasi

untuk mengarahkan bawahannya agar situasi yang kondusif dalam penugasan audit.

2. Variabel *Locus of Control* dengan menggunakan 13 item pernyataan sehingga kisaran jawaban teoritis berkisar antara 13-65. Skor kisaran aktual untuk variabel ini adalah 33-43 dengan nilai *mean* 37.03. Dengan sebagian besar responden menjawab pada poin no-3. Responden berada pada level junior yang menilai dirinya tidak merasa paling mampu atau pun tidak mampu. Responden lebih berfikir bila dirinya dapat memberikan solusi, hal tersebut hanya sebuah masukan yang mungkin bisa dijadikan pertimbangan oleh atasannya atau seniornya.
3. Variabel Stres Kerja dengan menggunakan 12 item pernyataan sehingga kisaran jawaban teoritis berkisar antara 12-60. Skor kisaran aktual untuk variabel ini adalah 34-44 dengan nilai *mean* 38.76 dengan sebagian besar responden menjawab pada poin no-4. Karena pada level junior auditor dengan tingkat pemahaman dan pengalaman yang sangat minim mereka merasa pekerjaan yang dibebankan kepada mereka terasa berat sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini dikarenakan penugasan yang terlalu sulit, menyita waktu dan harus memenuhi target penugasan dengan tepat waktu.
4. Variabel Prestasi Kerja Auditor dengan menggunakan 8 item pernyataan sehingga kisaran jawaban teoritis berkisar antara 8-40. Skor kisaran aktual untuk variabel ini adalah 28-38 dengan nilai *mean*

31.97 dengan sebagian besar responden menjawab pada poin no-4. Dari hasil data responden yang menjawab pada poin 4 mengindikasikan bahwa auditor pada KAP memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesulit dan seberat apapun, guna menunjukkan kualitas dirinya sehingga mendapatkan prestasi kerja.

## **4.2.2 Pengujian Instrumen Penelitian**

### **4.2.2.1 Uji Validitas**

Untuk melakukan uji validitas dilakukan pengolahan data kuesioner dari 15 orang responden sebagai sampel. Dengan menggunakan 15 responden, maka didapatkan nilai  $r$  table 0,514. Hasil uji menunjukkan bahwa dari variabel Prestasi Kerja Auditor (Y), dari 12 item pernyataan terdapat 4 item pernyataan yang tidak valid karena  $r$  hitung dibawah 0.514 yaitu pada item pernyataan no 5, 9, 10 dan 12 memiliki nilai  $r$  hitung lebih kecil dari 0,514 yaitu sebesar 0.212, 0.434, -0.796, 0.226 sehingga item tersebut harus dikeluarkan dari instrument penelitian. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ ), dari 8 item pernyataan terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid karena  $r$  hitung dibawah 0.514 yaitu pada item pernyataan no 7 harus dikeluarkan dari instrument penelitian karena nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel dengan nilai sebesar 0.258. Untuk variabel *Locus of Control* ( $X_2$ ), dari 15 item pernyataan terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid karena  $r$  hitung dibawah 0.514 yaitu pada item pernyataan no 14 dan 15 memiliki nilai  $r$  hitung sebesar 0.457 dan 0.049 sehingga item tersebut harus dikeluarkan dari instrument penelitian. Untuk variabel Stres Kerja ( $X_3$ ), dari 15 item pernyataan terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid karena  $r$  hitung dibawah



0.514 yaitu pada item pernyataan no 5, 6 dan 15 memiliki nilai  $r$  hitung sebesar 0.225, 0.050, dan 0.026 sehingga item tersebut harus dikeluarkan dari instrument penelitian.

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Hasil uji tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Prestasi Kerja Auditor	0,759
2	Gaya Kepemimpinan Situasional	0,794
3	<i>Locus of Control</i>	0,940
4	Stres Kerja	0,902

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Hasil analisis reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini adalah bersifat reliable.

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.3.1 Hasil Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov (uji KS).

Dari hasil uji normalitas menggunakan uji KS didapatkan *p-value* sebesar 0,912. Data tersebut terdistribusi normal jika nilai yang tercantum lebih besar dari 5% atau 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

**Tabel 4.8 Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73224374
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.050
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.912

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah antara variabel bebas memiliki hubungan yang sempurna atau tidak. Syarat diterimanya model regresi berganda apabila antara variabel bebas tidak mengandung korelasi yang sempurna.

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflnce factor* (VIF) berdasarkan hasil SPSS, apabila nilai VIF < 10 dan mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi adanya multikolinearitas ditolak. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai VIF < 10, yang berarti bahwa tidak mengandung multikolinearitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.823	1.214
	<i>Locus of Control</i>	.809	1.237
	Stress Kerja	.792	1.263

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

#### 4.2.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi heterokedastisitas, dalam penelitian ini menggunakan uji Gletser. Uji gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut hasil dari pengujian gletser

**Tabel 4.10 Hasil Uji Gletser**

#### Coefficients<sup>a</sup>

		Sig
Model	(Constant)	.480
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.444
	<i>Locus of Control</i>	.482
	Stress Kerja	.414

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.444, 0.482, dan 0.414. Jadi tidak terdeteksi adanya heterokedastisitas.

#### 4.2.4 Hasil pengujian Hipotesis

##### 4.2.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Analisis regresi berganda terangkum pada tabel berikut.

**Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	28.336	6.444	
	X <sub>1</sub> GKS	-.154	.096	-.226
	X <sub>2</sub> LOC	.713	.146	.699
	X <sub>3</sub> SK	-.483	.134	-.518

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan ringkasan hasil regresi diatas maka diperoleh persamaan model regresinya yaitu:

$$PKA = 28.336 - 0.154 \text{ GKS} + 0.713 \text{ LOC} - 0.483 \text{ SK}$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta dan ketiga variabel memiliki nilai negatif pada X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub>, serta X<sub>2</sub> dengan nilai positif. Hal ini menandakan bahwa persamaan regresi tersebut memiliki hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Auditor, yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen.

2. Konstanta sebesar 28.336 berarti bahwa Prestasi Kerja Auditor akan memiliki nilai sebesar 28.336 jika semua variabel independennya 0 (nol).
3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) sebesar -0.154. Artinya jika Gaya Kepemimpinan Situasional penurunan 1% maka Prestasi Kerja Auditor akan mengalami penurunan sebesar -0.154 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel *Locus of Control* (X2) sebesar 0.713. Artinya jika *Locus of Control* mengalami kenaikan 1% maka Prestasi Kerja Auditor akan mengalami kenaikan sebesar 0.713 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
5. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) sebesar -0.483. Artinya jika Stres Kerja mengalami penurunan 1% maka Prestasi Kerja Auditor akan mengalami penurunan sebesar -0.483 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

#### **4.2.4.2 Uji Pengaruh Parsial (uji t)**

Selanjutnya adalah pengujian hipotesa dengan uji t. uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja Auditor, *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor. Dengan menggunakan sampel 37 dan tingkat kepercayaan 95% maka dapat dihitung nilai t tabel sebesar 2,012. Jika t hitung

lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka diterima. Berikut ringkasan hasil uji t yang didapat dari SPSS:

**Tabel 4.12 Ringkasan Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.336	6.444		4.397	.000
	X <sub>.1</sub>	-.154	.096	-.226	-1.601	.119
	X <sub>.2</sub>	.713	.146	.699	4.899	.000
	X <sub>.3</sub>	-.483	.134	-.518	-3.596	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas, diperoleh p-Value Gaya Kepemimpinan Situasional (GKS) sebesar  $-1,601 < 2,026$  pada tingkat signifikansi 5%, dan  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti  $H_{a1}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Auditor.

Pada *Locus of Control (LOC)* sebesar  $4,899 > 2,026$  pada tingkat signifikansi 5%, dan  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti  $H_{a2}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control (LOC)* terhadap Prestasi Kerja Auditor.

Sedangkan pada Stres Kerja sebesar  $-3,596 < 2,026$  dan  $sig < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_{a3}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor.

#### 4.2.4.3 Uji Pengaruh Simultan (uji F)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Auditor dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai p-value (pada kolom sig.) < *level of significant* 5%, atau F hitung > Ftabel. F tabel dilihat dengan cara  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-1$ , dimana k adalah jumlah variabel independen. Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji F**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.949	3	30.316	9.261	.000 <sup>a</sup>
	Residual	108.024	33	3.273		
	Total	198.973	36			

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Pada hasil penelitian didapatkan F hitung sebesar 9.261 dan nilai signifikan sebesar 0 (nol). Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9.261 lebih besar dari F tabel sebesar 2,89, selain itu nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara uji simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor.

#### 4.2.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dan hasil

perhitungan didapat dari hasil koefisien determinasi (kolom *adjusted R square*) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.14 Uji R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.408	1.809

a. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,408 atau 40,8%. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja mampu menjelaskan Prestasi Kerja Auditor sebesar 40,8%, sedangkan 59,2% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dengan melibatkan 37 orang pemeriksa dari KAP sebagai responden adalah Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Kerja bersama-sama akan mempengaruhi Prestasi Kerja Auditor. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Situasional dan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh Prestasi Kerja Auditor sedangkan *Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor

##### **4.2.5.1. Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja Auditor**

Variabel independen Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki nilai t hitung sebesar -1,601 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026 dan signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya



Kepemimpinan Situasional tidak terdapat pengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor. Dalam prakteknya auditor selalu memiliki Gaya Kepemimpinan Situasional yang berbeda-beda di setiap KAP. Dalam penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa para auditor di lingkungan KAP tidak terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi prestasi kerja auditor tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Jena Sarita (2010), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Selain itu responden yang dijadikan sampel oleh peneliti lebih banyak pada level junior auditor yang tugas dan tanggung jawab mereka sudah diberikan secara langsung. Hal ini akan berbeda jika responden yang digunakan pada level senior yang tanggung jawab mereka sebagai pengambil keputusan. Jadi para junior auditor masih bekerja dalam aturan-aturan yang telah ditetapkan, sehingga membuat mereka tidak terpengaruhi dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Dian Agustia (2009) efektifitas pencapaian tujuan organisasi bukan saja ditentukan oleh seorang pemimpin, akan tetapi justru merupakan hasil kerjasama antara pemimpin dan orang yang dipimpin. Pemimpin tidak akan dapat berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpin. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang mempunyai sifat dan sikap membangun dan aktif berdaya tangkap tinggi, inisiatif, dan kreatif atau memiliki kemampuan dan kemauan serta kepekaan beradaptasi.

Menurut Hous dan Dessler (dalam Dian, 2009), perilaku pemimpin akan tidak efektif jika berlebihan dan tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya.

Sedangkan menurut Keller (dalam Dian, 2009), bawahan dengan tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai norma-norma profesional internal dan mungkin tidak menginginkan adanya pemimpin untuk menginisiasikan struktur kerja mereka.

#### **4.2.5.2. *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor**

Variabel independen *Locus of Control* memiliki nilai t hitung sebesar 4,899 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026 dan signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *Locus of Control* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor. Hal ini sejalan dengan Jena Sarita (2010) jika seorang auditor cenderung memiliki *locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan akan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kenyamanan kerja, kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja auditor.

*Locus of Control* merupakan salah satu aspek keperibadian yang dimiliki setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* dalam Jena Sarita dan Dian Agustia (2010). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Pendapat menunjukkan bahwa jika seseorang auditor cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga auditor tersebut yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja auditor. Namun apabila seorang auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu

keberhasilan, dapat dikatakan bahwa auditor tersebut memiliki *eksternal locus of control*, hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja auditor.

Jika seseorang sedang menghadapi suatu peristiwa seperti adanya konflik disaat melakukan pekerjaannya maka seorang auditor dihadapkan pada kondisi dimana auditor tersebut dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi sehingga dapat melanjutkan pekerjaannya. Hal ini dapat menghambat dan mengurangi prestasi kerja yang dihasilkannya karena disaat menghadapi suatu peristiwa tersebut bisa terjadi penurunan kualitas kerja dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan data dari responden yang diteliti, rata-rata responden memiliki pengalaman lebih dari 2 tahun, sehingga mereka telah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang mereka terima. Walaupun level mereka masih pada level junior auditor, tetapi masa kerja mereka dan pengalaman mereka sudah cukup baik.

#### **4.2.5.3. Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Auditor**

Variabel independen stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,596 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026 dan signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Auditor. Hal ini sejalan dengan Siti Nurhendar (2007) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kinerja disajikan dengan model stres-kinerja (hubungan U terbalik) yaitu hukum Yerkes Podson (2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja

(rendah-tinggi). Bila tak ada stres tantangan juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Jika stres kerja menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, auditor menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa keluar atau menolak kerja untuk menghindari stres kerja.

#### **4.2.5.4. Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control* dan Stres Stres terhadap Prestasi Kerja Auditor**

Pada hasil penelitian didapatkan F hitung sebesar 9.261 dan nilai signifikan sebesar 0 (nol). Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9.261 lebih besar dari F tabel sebesar 2,89, selain itu nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara uji simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor.

Responden yang menjadi sampel penelitian lebih banyak pada level junior dibandingkan level senior yang dalam hal ini yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Selain Gaya Kepemimpinan Situasional dan Stres Kerja tidak mempengaruhi terhadap prestasi kerja. Gaya Kepemimpinan Situasioanl itu berbeda-beda di setiap KAP. Begitu pula dengan Stres Kerja, pasti berbeda-beda juga di setiap kapnya. Sedangkan yang paling berpengaruh terhadap Prestasi

Kerja adalah *Locus of Control*. Sehingga mempengaruhi hasil dari uji simultan yang dilakukan oleh peneliti.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Situasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor. Responden yang dijadikan sampel oleh peneliti lebih banyak pada level junior auditor yang tugas dan tanggung jawab mereka sudah diberikan langsung. Jadi para junior masih bekerja dalam aturan-aturan yang telah ditetapkan, sehingga membuat mereka tidak terpengaruhi dengan gaya kepemimpinan situasional.
2. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Auditor. Seorang auditor cenderung memiliki *locus of control* sehingga auditor yakin akan kemampuan akan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kenyamanan kerja, kenyamanan kerja dan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja auditor.
3. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Auditor. Jika stres kerja menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga auditor kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibatnya adalah kinerja menjadi nol, auditor menjadi tidak semangat bekerja untuk menghindari stres kerja.
4. Seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional, *Locus of Control*, dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap

Prestasi Kerja Auditor. Responden menjadi sampel penelitian lebih banyak pada level junior dibandingkan dengan level senior yang dalam hal ini yang sudah bekerja lebih dari dua tahun. Selain gaya kepemimpinan dan stres kerja.

## **5.2 Keterbatasan dan Saran**

### **5.2.1 Keterbatasan jumlah responden penelitian**

1. Jangka waktu penelitian yang cukup singkat cukup menyulitkan peneliti mendapatkan data dari responden yang lebih banyak.
2. Pemikiran responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya, karena penelitian ini menerapkan metode survei kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktifitas KAP.
3. Keterbatasan sampel penelitian yang hanya 37 sampel pada 5 Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Jakarta Selatan, agar pada peneliti selanjutnya dapat diperluas dan diperbanyak sampel penelitian dengan menambahkan KAP yang ada di wilayah Jakarta Selatan.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Memperbanyak lagi jumlah responden dari auditor independen agar mendapatkan data yang lebih baik.
2. Dalam melakukan penelitian ini, hendaknya lebih memahami terlebih dahulu mengenai variabel-variabel yang berkaitan dengan instrumen penelitian tersebut agar pembuatan kuesioner dapat lebih handal.
3. Menambah variabel-variabel bebas lainnya yang memiliki kemungkinan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja auditor selain variabel-variabel

yang digunakan dalam penelitian ini seperti pengetahuan auditor, akuntabilitas, tekanan kerja, *audit fee*, independensi, motivasi kerja dan lain-lain..

4. Masa-masa penelitian sebaiknya dilakukan pada bulan sesudah Mei dikarenakan kesibukan yang dimiliki oleh kantor akuntan publik pada akhir tahun, kebanyakan dari auditor pada bulan November sampai Desember dan bulan Februari sampai April sedang mengaudit dan banyak yang bertemu klien sehingga jarang berada di kantor akuntan publik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, Dian. 2011. Pengaruh *Locus Of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Surabaya: *Ekuitas*, Vol. 15 No. 1, Hal: 1-22
- Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI*, Vol. 11 No. 2, Hal: 105-124
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori , konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan H.Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khikmah, Siti Noor dan Edi Priyanto. 2009. Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Internal. Magelang: Hal: 111-125
- Nursada, Ida, Taher Alhabsji, dan Al Musadieq. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Malang: *ISSN*, Vol. 6, No. 2, Hal: 108-115
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang. <http://www.foxitsoftware.com>
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Malang: Vol. 4, No. 2, Hal: 305-312
- Samson L. 2006. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Maluku: Vol. 4, No. 2, Hal: 206-214

- Sarita, Jena, dan Dian Agustia. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. Surabaya: SIAE, Hal: 1-29
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business* Buku Satu, Edisi Empat. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business* Buku Dua, Edisi Empat. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pagaruh Pemahaman *Good Governanc*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makasar: AMKP, Vol. 2, Hal: 1-56
- Uzliawati, Lia, dan Anggi Sharaswati. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Eksternal dengan Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*. Jakarta: Vol. 4, No. 7, Hal: 45-52
- Wulandari, Ratih. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating. Surakarta

## RIWAYAT HIDUP



**WAHYU PUTRA PRATAMA**, lahir di Kota Jakarta pada tanggal 26 Februari 1989. Anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Wahyudin Wahab S.Pd dan Ibu Sukini. Memiliki tiga orang adik laki-laki bernama Alm. Ibnu Dwi Prasetya, Muhammad Cahyo Bagaskoro dan Anandito

Hendrawan. Bertempat tinggal di jalan H.Umar no.136 RT/RW 08/02, Petukangan Selatan, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12270.

Pendidikan formal yang ditempuh, TK Darunnajah Petukangan Selatan (1993-1995); SD Negeri 03 Petukangan Selatan (1995-2001); SMP Negeri 235 Petukangan Selatan (2001-2004); SMA Negeri 90 Petukangan Selatan (2004-2007); Diploma 3 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (2007-2010); S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (2010-2014).

Penulis adalah orang yang cukup aktif dalam kegiatan organisasi. Bakat dan keaktifannya sudah terlihat dari bangu SD, dimana penulis sering mengikuti kegiatan beberapa kegiatan seperti Pramuka, Kesenian dan Keolaraagan. Saat dibangku SMP masih sering mengikuti kegiatan tersebut, dan waktu SMA penulis juga aktif dalam kegiatan OSIS dan Kegiatan aktif lainnya seperti Kesenian, Keolahragaan yakni Futsal dan Pecinta Alam. Pada saat dibangku perkuliahan,

penulis juga mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan seminar nasional yang diadakan di kampus UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA. Beberapa kegiatan pelatihan dan seminar yang diikuti penulis saat di bangku kuliah adalah sebagai berikut: Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Jurusan (PKMJ) Akuntansi FE UNJ pada tahun 2007, Pelatihan *Communication Skill Training* oleh CDC FE UNJ pada tahun 2010.