

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin organisasi juga harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Anthony dan Govindarajan, 2004).

Begitu juga dengan Kantor Akuntan Publik (KAP), kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor dan kemampuan pimpinan KAP tersebut memotivasi staf profesionalnya dan membuat mereka bertahan pada kantor akuntan tersebut sehingga perlu diperhatikan kebutuhannya untuk mengurangi gangguan terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh perilaku dan sikap negatif mereka agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang pasti.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang dimaksud ialah latar belakang pendidikan formal dan pemahaman yang dimiliki oleh auditor

terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Apakah dengan tingkat pendidikan yang dimiliki auditor mampu menghasilkan suatu pencapaian kerja atau prestasi kerja yang memuaskan. Menjaga dan meningkatkan prestasi kerja seorang auditor menjadi penting agar jasa yang diberikan berkualitas sesuai standar mutu yang ditetapkan.

Selain itu *Locus of control* juga merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Karena sikap seorang auditor secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan karakteristik pribadi yang dimiliki setiap orang yang terbagi atas *locus of control* internal dan eksternal.

Locus of control (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter 1996 dalam Patten 2005). Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut *locus of control* eksternal (Robins, 1996).

Keberhasilan sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari kualitas kepemimpinan seseorang yang memiliki keleluasaan dalam organisasi. Seorang pemimpin diharapkan dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi karyawan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya ke dalam situasi tertentu melalui ucapan, sikap, dan tingkah laku yang dirasakan diri sendiri maupun oleh orang lain.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan karena sikap, perilaku, sifat, dan wawasan pemimpin menentukan keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan guna mencapai tujuan. Bawahan akan sangat tanggap terhadap pimpinan bila atasan sangat mengerti akan kebutuhannya dalam pelaksanaan kerja karena hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan dengan gaya kepemimpinannya. Dimana keadaan atau situasi tersebut ditambahkan pada landasan tugas, kemudian dalam hubungannya terciptalah keterpaduan antara gaya kepemimpinan dan kebutuhan situasi tertentu, maka gaya tersebut efektif dan apabila gaya tersebut tidak sesuai dengan situasi tertentu maka gaya tersebut dinyatakan tidak efektif.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya yaitu mengenai dampak *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja yang dilakukan Patten (2005) dimana penelitian ini tidak menemukan hasil bahwa auditor dengan *locus of control* internal akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *locus of control* eksternal. Namun, penelitian ini menemukan hasil bahwa auditor internal dengan *locus of control* internal memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan auditor dengan *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan bahwa para auditor dengan *locus of control* internal mempercayai kemampuan dirinya sehingga dapat mengerjakan pekerjaan

lebih baik dibanding auditor internal dengan kecenderungan eksternal, yang tidak mempercayai kemampuan dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Imani (2007) tentang analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Agustia (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung perilaku gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja auditor.

Bertitik tolak dari penelitian sebelumnya, penulis menganalisis mengenai beberapa variabel terkait dengan menambah variabel tingkat pendidikan untuk melihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Locus Of Control Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Gaya Kepemimpinan Situasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Barat, Riau, dan Jambi)*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja auditor?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja auditor?

4. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja auditor dengan gaya kepemimpinan situasional sebagai variabel moderating?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja auditor.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *locus of control* dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja auditor.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *locus of control* dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja auditor dengan gaya kepemimpinan situasional sebagai variabel moderating.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Akademisi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau pembaca lain yang berminat untuk membahas masalah yang sama dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja auditor.
2. Kantor Akuntan Publik, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Kantor Akuntan Publik dalam rekrutmen, pembinaan, dan pengelolaan para auditornya.

3. Peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *locus of control*, tingkat pendidikan, prestasi kerja auditor, dan gaya kepemimpinan situasional serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari penulis diperkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I. PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Pada bagian pendahuluan ini diuraikan latar belakang prestasi kerja auditor yang dipengaruhi oleh *locus of control* dan tingkat pendidikan serta kondisi gaya kepemimpinan situasional. Selain itu juga diuraikan mengenai rumusan permasalahan yang akan dijadikan dasar dari penelitian ini.

BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini berisikan landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian lainnya. Di dalamnya juga terdapat hasil dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini serta penjelasan tentang kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti secara hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisikan penjelasan mengenai definisi variabel yang ada, deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya bagian metode penelitian ini akan berisikan populasi, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis dan pengujian hipotesis yang akan digunakan.

BAB IV. PEMBAHASAN

Merupakan inti dari penelitian ini, karena mencakup seluruh pembahasan penelitian yang telah dilakukan terhadap auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Sumatera Barat, Riau, dan Jambi. Pembahasan penelitian ini dikaitkan dengan teori-teori yang mendukung yang telah disajikan pada bab II. Pada bab ini, semua permasalahan yang ada akan dibahas secara tuntas, sehingga dapat menjawab semua rumusan masalah yang ada.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini, akan disampaikan kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan.