

**ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* PADA  
TEKANAN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN KINERJA AUDITOR  
(Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**RIZKY AULIA KUSUMA WISANTO  
C2C008124**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
JURUSAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
2012**

## PENGESAHAN SKRIPSI

**Nama Penyusun** : Rizky Aulia Kusuma Wisanto  
**Nomor Induk Mahasiswa** : C2C008124  
**Fakultas / Jurusan** : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi  
**Judul Skripsi** : **ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* PADA TEKANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA AUDITOR (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**  
**Dosen Pembimbing** : Siti Mutmainah, S.E., M.Si., Akt

Semarang, 29 Mei 2012

Dosen Pembimbing,

Siti Mutmainah, S.E., M.Si., Akt

NIP. 19730803 200012 2 001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

**Nama Penyusun** : Rizky Aulia Kusuma Wisanto  
**Nomor Induk Mahasiswa** : C2C008124  
**Fakultas / Jurusan** : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi  
**Judul Skripsi** : **ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* PADA TEKANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA AUDITOR (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 15 Juni 2012

Tim Penguji :

1. Siti Mutmainah, S.E., M.Si., Akt (.....)
2. Dr. H. Raharja, M.Si., Akt (.....)
3. Dr. Haryanto, M.Si., Akt (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rizky Aulia Kusuma Wisanto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Dampak *Locus of Control* Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Mei 2012

Yang membuat Pernyataan,

( Rizky Aulia Kusuma Wisanto )

NIM : C2C008124

## MOTTO DAN PESEMBAHAN

### *Motto*

*Lakukan Satu Langkah Lebih dari yang Seharusnya Anda Lakukan!*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk*

*Seluruh keluarga, saudara, dan sahabat-sahabat  
Yang selalu menjadi inspirasi luar biasa bagi pencapaian saya sejauh ini.*

## *ABSTRACT*

*This study aims to analyze whether the locus of control which is owned by auditor affects on job stress, job satisfaction and performance. The study also aims to determine whether locus of control as personality variable may moderate the relationship between job stress, job satisfaction and performance.*

*Data obtained by distributing questionnaires directly to the public accounting firm where the auditors work. Population in this study was the auditor which is work on Semarang with sampling using accidental sampling. The number of questionnaires that were distributed are 53 pieces, which can be used for sample analysis are 42 pieces. The analysis tools were independent sample t-test and the residual test in SPSS Ver.17.*

*The results of this study showed that job stress and job satisfaction that perceived by the auditor who has the locus of both internal and external control has no difference. However the job performance showed a difference. Locus of control also could not moderate the relationship between job stress and performance, job satisfaction and performance, but may moderate the relationship between job stress and job satisfaction.*

*Keywords: locus of control, job stress, job satisfaction, performance, auditors*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *locus of control* yang dimiliki oleh auditor berpengaruh pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang dimilikinya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepribadian *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja, kepuasan kerja, kinerja.

Data diperoleh dengan membagikan secara langsung kuesioner pada kantor akuntan publik dimana para auditor bekerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP yang ada di Semarang dengan pengambilan sampel dengan *accidental sampling*. Dari jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 53 buah, yang bisa digunakan untuk sampel analisis adalah sebanyak 42 buah. Alat analisis yang digunakan yaitu *independent sample t-test* dan uji residual dalam program SPSS Ver. 17.

Hasil penelitian ini menemukan hasil bahwa tekanan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor baik yang memiliki *locus of control* internal maupun eksternal tidak terdapat perbedaan. Namun, kinerja yang ditunjukkan menunjukkan adanya perbedaan. *Locus of control* juga tidak dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja, tapi dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Locus of Control*, Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Auditor.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “ANALISI DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* PADA TEKANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA.” (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)” telah diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini terdapat banyak kendala dan hambatan, tetapi penulis sadar bahwa hambatan itu tidak akan dapat diatasi tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Ph.D., M.Si., Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Puji Harto, S.E, M.Si, Akt., selaku dosen wali yang telah membantu dan membimbing penulis, tidak hanya dalam proses perkuliahan tetapi juga selama pembuatan skripsi.

4. Ibu Siti Mutmainah, S.E., M.si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, waktu, dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu menjadi teladan dan memberikan semangat serta doa tiada henti sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Kakakku tersayang yang selalu memberikan semangat dan hiburan yang menyenangkan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
7. Satsya Yoga Baswara, Ega Megarina dan Cahya Ruwita yang selalu menemani penulis di kala suka dan duka.
8. Nova Gupita Dersonolo yang selalu membantu dan menyemangati dengan penuh kesabaran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan lancar.
9. Bang Willy, Satria, Yonathan, Dillo, Bayu, Irfan, Awal, Dewa dan semua warga dari SBB III no. 3 yang telah menjadi teman baik di Kota Semarang ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis.

Semarang, Mei 2012

Penulis

Rizky Aulia Kusuma Wisanto

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Pustaka.....	12

2.1.1 Teori Atribusi .....	12
2.1.2 <i>Locus of Control</i> .....	14
2.1.3 Tekanan Kerja .....	15
2.1.4 Kinerja.....	16
2.1.5 Kepuasan Kerja .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis.....	26
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 32
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	32
3.1.1 Variabel penelitian .....	32
3.1.2 Definisi Operasional.....	32
3.2 Populasi dan Sampel .....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	36
3.5 Metode Analisis .....	36
3.5.1 Analisis statistik Deskriptif.....	37
3.5.2 Uji <i>Non Response Bias</i> .....	37
3.5.3 Uji Validitas .....	38
3.5.4 Uji Realibilitas.....	38
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.6 Uji Hipotesis.....	40
3.5.6.1. <i>Independent sample t-test</i> .....	40
3.5.6.2. Uji Residual .....	41
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 44
4.1 Statistik Deskriptif .....	44
4.1.1 Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	44

4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	46
4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
4.3 Uji <i>Non Response Bias</i> .....	48
4.4 Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	50
4.5 Uji Hipotesis .....	52
4.5.1 Uji <i>Independent Sample t-test</i> .....	53
4.5.1.1 Pengujian Hipotesis 1.....	54
4.5.1.2 Pengujian Hipotesis 2.....	54
4.5.1.3 Pengujian Hipotesis 3.....	55
4.5.2 Uji Residual	
4.5.2.1 Pengujian Hipotesis 4.....	59
4.5.2.2 Pengujian Hipotesis 5.....	62
4.5.2.3 Pengujian Hipotesis 6.....	64
4.6 Pengujian dengan <i>Partial Least Square</i> .....	66
4.6 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	68
4.6.1 Hipotesis 1.....	68
4.6.2 Hipotesis 2.....	70
4.6.3 Hipotesis 3.....	71
4.6.4 Hipotesis 4.....	72
4.6.5 Hipotesis 5.....	73
4.6.6 Hipotesis 6.....	74
 BAB V PENUTUP.....	 76
5.1 Simpulan .....	76
5.2 Keterbatasan dan Saran.....	77
5.3 Implikasi.....	78
 DAFTAR PUSTAKA .....	 79
 LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	 83

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	45
Tabel 4.2 Hasil Penyebaran Data.....	45
Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden.....	46
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Non Response Bias</i> .....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Kerja.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas .....	52
Tabel 4.10 Hasil Grup Statistik .....	53
Tabel 4.11 Hasil <i>Independent Sample t-test</i> .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 3 .....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Tekanan Kerja dan Kinerja .....	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Residual Hipotesis 4.....	61
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja dan Kinerja .....	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Residual Hipotesis 5 .....	63
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.22 Hasil Uji Residual Hipotesis 6 .....	65
Tabel 4.23 Hasil <i>Path Coefficients</i> .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	25

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran B Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran C Surat Keterangan Penelitian.....	95
Lampiran D Tabulasi Variabel Penelitian Dan Statistik Deskriptif .....	105
Lampiran E Hasil Uji <i>Non Response Bias</i> .....	108
Lampiran F Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	113
Lampiran G Hasil <i>Independent Sample t-test</i> .....	123
Lampiran H Hasil Uji Asumsi Klasik .....	126
Lampiran I Hasil Uji Regresi dan Residual .....	135

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Profesi auditor merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Profesi auditor merupakan profesi yang unik. Setiawan dan Ghozali (2006), menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, auditor diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Profesi auditor harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar

dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan profesinya.

Kinerja auditor menjadi sorotan banyak kalangan. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari terjadinya beberapa skandal besar yang telah melibatkan auditor profesional. Skandal besar yang terjadi dalam dunia bisnis yang cukup fenomenal adalah kasus “Enron” yang di dalamnya melibatkan para auditor yang berada pada KAP “Arthur Anderson” pada tahun 2001. Suatu kasus yang kompleks, yang kemudian mencuatkan kasus-kasus besar lainnya.

Di Indonesia terdapat kasus Kimia Farma pada tahun 2001 dan Bank Lippo pada tahun 2002, dengan melibatkan para auditor yang selama ini diyakini memiliki kualitas audit tinggi. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo juga berawal dari terdeteksinya manipulasi dalam laporan keuangan. Kasus lain yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan para auditor dari KAP “Eddy Pianto & Rekan”, dalam kasus ini laporan keuangan auditan PT. Telkom tidak diakui oleh *Securities and Exchange Commissions* (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain (Media Akuntansi, 2003). Berdasarkan kasus-kasus di atas, dan kemudian dihubungkan dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia, auditor seolah-olah menjadi profesi yang paling bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena peran pentingnya auditor dalam masyarakat bisnis. Auditor bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggung jawabnya atas kemerosotan perekonomian Indonesia (Ludigdo, 2006).

Terkait dengan kinerja profesional, karakter pribadi dan kondisi tempat profesional bekerja menjadi konsekuensi penting bagi KAP, bagi profesional itu sendiri dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik). Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda. Untuk menghindari adanya praktik-praktik audit yang menyimpang seperti itu, perlu ditelaah suatu faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku-perilaku auditor. Faktor kepribadian atau variabel yang dimaksud tersebut salah satunya adalah *locus of control* (LOC).

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

Kartika dan Wijayanti (2007), meneliti tentang pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil analisis terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor. Penelitian ini memberikan hasil

bahwa auditor yang memiliki *locus of control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

Hyatt dan Prawitt (2001), menunjukkan bahwa mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* eksternal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* internal pada lingkungan perusahaan terstruktur. Sebaliknya, mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* eksternal dalam perusahaan tidak terstruktur. Hal ini dapat terjadi karena pada perusahaan yang kurang terstruktur tata kelola perusahaan yang mereka miliki masih kurang baik dan pembagian tanggung jawab maupun wewenangnya juga belum terstruktur dengan baik. Oleh karena itu, bagi mereka yang memiliki *locus of control* internal lebih bisa meyakinkan diri mereka sendiri dan mereka lebih sadar bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dari perusahaan dengan lebih baik tanpa harus ada teguran dari pihak perusahaan. Bagi mereka yang memiliki *locus of control* eksternal hanya akan bergantung pada nasib mereka terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan tersebut tidak akan selesai sebelum ada teguran dari pihak perusahaan.

Penelitian mengenai variabel *locus of control* telah banyak diteliti sebelumnya. Beberapa studi yang telah dilakukan diantaranya yaitu mengenai *locus of control* dan dampaknya terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan beberapa aspek seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Martin *et al.*, 2005). Secara khusus, ada juga penelitian yang telah

mengidentifikasi interaksi antara *locus of control* dan tekanan kerja (Rahim, 1996) kepuasan kerja, dan kinerja (Patten, 2005). Penelitian serupa juga pernah dilakukan mengenai dampak *locus of control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja di Taiwan (Silverthorne dan Chen, 2008). Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne dan Chen (2008), bahwa reaksi individu yang diukur oleh pemberi tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tergantung pada beberapa karakteristik kepribadian individu terutama *locus of control*.

Menurut Rahim (1996), seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah tekanan kerja secara fungsional dan lebih efektif daripada seseorang dengan *locus of control* eksternal. Seseorang dengan *locus of control* menganggap keberhasilan yang mereka dapatkan adalah hasil kerja keras serta kemampuan yang mereka miliki. Hal ini dapat membuat seseorang dengan *locus of control* internal lebih bisa mengatasi masalah tekanan kerja dibanding seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal.

Penelitian Patten (2005), mengenai dampak *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja, 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.

Pada penelitian ini diteliti mengenai hubungan antara *locus of control* (LOC) dengan ukuran-ukuran perilaku seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja auditor yang bekerja di suatu negara yang berbeda yaitu di Indonesia. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne dan Chen (2008) terhadap para akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Taiwan. Kota Semarang menjadi pilihan untuk dijadikan tempat penelitian karena kota Semarang termasuk kota besar di Jawa Tengah, dan sudah banyak memiliki KAP.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne dan Chen (2008) terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Semarang. Selain itu, diteliti juga apakah variabel *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja, kepuasan kerja serta kinerja yang dirasakan oleh auditor. Dengan memahami hubungan variabel kepribadian *locus of control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor, maka diharapkan dapat menghasilkan wawasan berharga dalam kaitannya dalam rekrutmen, pembinaan, dan pengelolaan auditor oleh kantor akuntan publik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Auditor dalam melakukan pekerjaannya selalu dalam tekanan kerja yang cukup tinggi, baik dari segi waktu maupun kompleksitas tugas. Auditor dengan

*locus of control* internal berdasarkan teori akan merasakan tekanan kerja yang lebih rendah dibanding para auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Selain itu auditor dengan *locus of control* internal dilaporkan akan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan para auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Namun, ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tekanan kerja, kinerja serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh para auditor seperti motivasi dan personalitas yang dimiliki oleh auditor tersebut. Auditor dengan *locus of control* eksternal mungkin dapat menunjukkan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik karena adanya motivasi dari atasan atau mungkin adanya *reward* yang akan diberikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* adalah prediktor bagi kinerja, kepuasan kerja serta tekanan kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja para auditor internal di perusahaan-perusahaan yang berada di Amerika Serikat. Para auditor yang memiliki *locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dibanding auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne dan Chen (2008) pada para auditor yang bekerja di Taiwan memberikan hasil bahwa kepuasan kerja, kinerja serta tekanan kerja dipengaruhi oleh *locus of control* yang dimiliki oleh seseorang. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa *locus of control* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja, kinerja dan tekanan kerja.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Menezes (2008) memberikan hasil bahwa auditor yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal tidak memiliki perbedaan secara signifikan pada tingkat kepuasan kerjanya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aji (2010), menjelaskan bahwa para auditor yang memiliki *locus of control* baik eksternal maupun internal memiliki tingkat kepuasan kerja yang tidak jauh berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Nekar (1996), memberikan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang tidak dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas seseorang.

Berdasarkan uraian di atas terdapat pertanyaan penelitian yang perlu untuk diteliti yaitu:

1. Apakah variabel kepribadian *locus of control* (LOC) baik internal atau eksternal akan mempengaruhi secara berbeda tekanan kerja yang dirasakan auditor?
2. Apakah variabel kepribadian *locus of control* (LOC) baik internal atau eksternal akan mempengaruhi secara berbeda kepuasan kerja yang dirasakan auditor?
3. Apakah variabel kepribadian *locus of control* (LOC) baik internal atau eksternal akan mempengaruhi secara berbeda kinerja auditor?
4. Apakah variabel kepribadian *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja auditor?
5. Apakah variabel kepribadian *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja auditor?

6. Apakah variabel kepribadian *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja auditor?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian mengenai dampak *locus of control* (LOC) pada tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor ini mempunyai beberapa tujuan yaitu:

1. Menguji apakah *locus of control* internal atau eksternal berdampak berbeda terhadap tekanan kerja auditor.
2. Menguji apakah *locus of control* internal atau eksternal berdampak berbeda terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Menguji apakah *locus of control* internal atau eksternal berdampak berbeda terhadap kinerja auditor.
4. Menguji apakah *locus of control* memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja auditor.
5. Menguji apakah *locus of control* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja auditor
6. Menguji apakah *locus of control* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan tekanan kerja auditor.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian mengenai dampak *locus of control* terhadap tekanan kerja, kinerja dan kepuasan kerja auditor ini mempunyai beberapa manfaat antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Kantor Akuntan Publik untuk dalam rekrutmen, pembinaan, dan

pengelolaan para auditornya. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Kantor Akuntan Publik dapat lebih memahami dan dapat mengerti tentang berperilaku yang ditunjukkan oleh para auditornya.

2. Penelitian ini juga bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Mereka dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar maupun referensi penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan analisis dampak *locus of control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau pembaca lain yang berminat untuk membahas masalah yang sama dan juga untuk menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini diuraikan sebagai berikut.

Bab I: Pendahuluan, yaitu membahas tentang fenomena empiris yang menjadi latar belakang penelitian. Selanjutnya bab tersebut akan menguraikan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, perumusan hipotesis,.

Bab III: Metodologi Penelitian, berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode operasional variabel, dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi analisis data dan pembahasan terhadap hasil pengumpulan data dan pengolahan data penelitian.

Bab V: Penutup, berisi kesimpulan dan saran untuk penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 LANDASAN PUSTAKA**

##### **2.1.1. Teori Atribusi**

Teori atribusi menurut Robbins (1996) adalah usaha ketika individu-individu mengamati perilaku untuk menentukan apakah hal ini disebabkan secara internal atau eksternal. Teori ini menjelaskan tentang sebab-sebab perilaku manusia, dikemukakan oleh Fritz Heider yang pada dasarnya perilaku manusia itu dapat atribusi internal, akan tetapi juga dapat atribusi eksternal (Walgito 2001).

Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dalam kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 1996).

Menurut Robbins (1996), penyebab perilaku dalam persepsi sosial dibagi menjadi dua yaitu *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal. *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal

mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Penentu atribusi dipengaruhi oleh tiga faktor (Robbins, 1996):

1. Konsensus, adalah bagaimana seseorang bereaksi bila dibandingkan dengan orang-orang lain, terhadap stimulus tertentu atau apakah orang lain melakukan hal yang sama dengan situasi yang sama
2. Kekhususan, adalah bagaimana tiap orang bereaksi atau berperilaku dalam kondisi atau situasi yang berbeda.
3. Konsistensi, adalah bagaimana seseorang berperilaku atau bereaksi terhadap stimulus yang sama dalam situasi yang berbeda atau apakah orang tersebut selalu melakukannya dalam situasi seperti ini.

Teori atribusi membahas mengenai faktor-faktor yang mengakibatkan suatu hal terjadi, apakah hal tersebut terjadi karena faktor internal atau eksternal. Pada penelitian yang dilakukan ini akan dikaji mengenai *locus of control*, apakah faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dari auditor. Keterkaitan antara teori atribusi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengamati apakah tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dari auditor lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal atau internal. Dari faktor eksternal dan internal tersebut dilihat mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi ketiga variabel tersebut.

### 2.1.2. *Locus of Control*

*Locus of control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter 1966). Menurut Robbins (2003), *locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *locus of control* eksternal (Robbins, 1996). Kontrol internal tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

*Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Orang-orang dengan *locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada orang-orang dengan *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, orang-orang dengan *locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada orang-orang dengan *locus of control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005).

### 2.1.3. Tekanan Kerja

Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996).

Banyak skandal yang baru saja terjadi dalam bidang akuntansi (WorldCom dan Enron pada KAP Anderson) telah menunjukkan, karena adanya tekanan kerja dari organisasi, akuntan telah melakukan perilaku yang tidak etis dalam konteks kerangka profesional dan struktur organisasi, faktor-faktor kelembagaan memiliki efek mendalam pada pilihan-pilihan yang mereka buat (Gaa dan Thorne, 2004 dalam Chen dan Silverthorne 2008). Dalam prakteknya, auditor itu selalu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam jangka waktu yang padat dan ketat. Tekanan kerja yang seperti itu mengundang sangat banyak reaksi individu dan berbeda-beda dari stress yang umum terjadi seperti juga organisasi dan pekerjaan yang terkait (Montgomery *et al.*, 1996).

Price (2001) mengidentifikasi ada 4 dimensi dari tekanan kerja :

1. **Ambigutas peran.** Mengindikasikan bahwa seseorang berada pada kewajiban kerja yang tidak jelas, tidak mengetahui prioritas, tanggung jawab, harapan dan prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. **Konflik peran.** Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki ketidak konsistenan kewajiban kerja dan sering kali memiliki konflik terhadap permintaan kerja dari supervise dan rekan kerja yang berbeda.
3. **Beban kerja.** Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki jumlah pekerjaan yang cukup banyak, namun waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. **Sumber daya yang tidak mencukupi.** Mengidikasikan bahwa seseorang kekurangan sarana yang meliputi persediaan, peralatan dan jasa penunjang untuk melakukan pekerjaan.

#### 2.1.4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh

seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dalam Suartana, 2000). Penelitian lain menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual dicapai (Dunham, 1984 dalam Maryanti, 2005). Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (Supervisi, perencanaan, pengambilan keputusan). Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah fungsi dari usaha. Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan.

Menurut Porter dan Lawler (1968) dalam Chen dan Silverthorne (2008), ada tiga jenis kinerja. Salah satunya adalah mengukur tingkat output, jumlah penjualan selama periode waktu tertentu, produksi dari sekelompok laporan karyawan untuk manajer, dan seterusnya. Tipe kedua dari ukuran kinerja yaitu melibatkan penilaian kinerja individu oleh orang lain daripada orang yang kinerja sedang dipertimbangkan. Tipe ketiga dari ukuran kinerja adalah pengharapan diri dan penilaian diri. Akibatnya, teknik penerapan pengharapan diri dan penilaian diri berguna dalam mendorong karyawan untuk mengambil peran aktif dalam menetapkan tujuan mereka sendiri.

Kinerja auditor sangat erat hubungannya dengan komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004) yang menggunakan proksi-proksi tersebut untuk mengkaji mengenai kinerja auditor menyebutkan bahwa kinerja auditor pria dan kinerja auditor wanita terdapat perbedaan. Auditor yang memiliki komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja serta kepuasan kerja yang tinggi diyakini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding para auditor yang tidak memilikinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) memberikan penjelasan bahwa kinerja berhubungan dengan *locus of control* masing-masing individu. Auditor dengan persepsi hasil akhir yang berdasarkan tindakannya (internal) akan berkinerja lebih baik dibanding auditor yang memiliki persepsi akhir berdasarkan kekuatan lain (eksternal).

#### **2.1.5. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja cenderung dinilai sebagai suatu sikap, bukan sebagai perilaku.

Menurut Spector (1997), kepuasan kerja itu dapat digambarkan hanya sebagai perasaan orang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Menurut Lawler (1990), kepuasan kerja mengacu pada perasaan orang tentang penghargaan yang mereka terima di tempat kerja atas apa yang mereka lakukan atau kerjakan di tempat kerja mereka.

Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dalam Ardiansah (2003) menjelaskan bahwa ada lima dimensi kepuasan kerja yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu:

**a. Pekerjaan**

Dimensi ini memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan memikul tanggung jawab,

**b. Gaji**

Dimensi ini memperhatikan jumlah tertentu dari finansial yang diterima dari pekerjaan, jabatan, yang dilihat pada tingkatan dari yang diterima oleh individu dalam organisasi,

**c. Kesempatan promosi.**

Dimensi ini memperhatikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi,

**d. Supervisi.**

Dimensi ini memperhatikan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan,

**e. Rekan kerja.**

Dimensi ini memperhatikan tingkatan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

**2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) ini meneliti tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja para auditor. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah 50 auditor internal yang bekerja pada departemen internal audit perusahaan-perusahaan manufaktur di Amerika Serikat. Hasil yang didapatkan adalah menyatakan bahwa *locus of control* adalah prediktor signifikan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Martin *et al* (2005) meneliti hubungan antara *locus of control* dengan reaksi kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 404 pekerja yang bekerja di Inggris dan 15 staf administrasi yang berkerjaji Wales. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah orang-orang dengan *locus of control* internal melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini telah lama diasumsikan bahwa kepuasan karyawan yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Namun, sementara beberapa penelitian telah menemukan kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengakibatkan kinerja tidak lebih tinggi (Nerkar *et al.*, 1996). Penelitian yang dilakukan ini, mengambil sampel sebanyak 168 tim proyek yang terlibat dalam proyek-proyek inovasi bagi perusahaan di Amerika Serikat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari seseorang. Walaupun kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang meningkat atau lebih tinggi, namun kinerja yang ditunjukkan seseorang belum tentu meningkat atau menjadi lebih tinggi.

Penelitian yang lain juga menemukan bahwa tekanan pekerjaan tidak signifikan berkaitan dengan kinerja (Jamal, 1985 dalam Sullivan dan Baghat, 1992). Penelitian ini membandingkan dua pekerjaan yang berbeda untuk melihat tekanan

kerja yang dapat dihasilkan. Tekanan kerja dilihat sebagai keadaan disfungsi pada individu dan organisasi. Tiap orang mengalami tekanan kerja dan membutuhkan waktu untuk mengatasi tekanan kerja tersebut. Namun, pada dasarnya tiap orang dipekerjakan untuk *performing*. Tekanan kerja yang dirasakan tidak dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Jamal (1985) meneliti mengenai apakah tekanan kerja berpengaruh pada kinerja seseorang pada 227 manajer dan 283 pekerja di perusahaan manufaktur di Kanada.

Hyatt dan Prawitt (2001) mengadakan pengamatan terhadap hubungan antara *locus of control* auditor dan evaluasi kinerja jangka pendek untuk sampel auditor dari empat KAP dari sebelumnya KAP *Big Six*. Dua dari empat perusahaan diklasifikasikan sebagai KAP yang lebih terstruktur sedangkan dua lainnya kurang terstruktur. Pengamatan itu menunjukkan bahwa mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* eksternal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* internal pada lingkungan perusahaan terstruktur. Sebaliknya, mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *locus of control* eksternal dalam perusahaan tidak terstruktur.

Kalbers dan Fogarty (2005) melakukan penelitian pada para auditor. Auditor yang diteliti adalah para auditor yang secara terus-menerus melakukan pekerjaan yang pada akhirnya mengalami kelelahan (*burnout*) dan mengalami tekanan kerja. Dari penelitian ini ditemukan bahwa mereka yang memiliki *locus of control* internal

akan lebih sedikit merasakan tekanan kerja yang tinggi, tetapi mereka yang memiliki *locus of control* eksternal dinyatakan lebih merasakan tekanan kerja dan menerima keadaan tertentu sebagai keadaan yang membuatnya tertekan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahim (1996) menyimpulkan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi tekanan kerja secara fungsional dan lebih efektif daripada seseorang dengan *locus of control* eksternal tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim, membandingkan antara wirausahawan dan manajer yang bekerja perusahaan yang ada di Amerika Serikat. Penelitian ini menggunakan *random sampling* dalam pemilihan sampel untuk diteliti.

Menezes (2008) meneliti mengenai dampak *locus of control* terhadap kepuasan kerja serta kinerja auditor internal yang bekerja pada perusahaan yang ada di Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah para auditor yang memiliki *locus of control* internal dilaporkan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Namun, kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh auditor internal baik yang memiliki *locus of control* internal maupun eksternal tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. *Locus of control* yang dimiliki oleh seseorang tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya berdasarkan penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Menezes (2008) didukung oleh Aji (2010). Penelitian tersebut meneliti tentang dampak *locus of control* terhadap kepuasan kerja, kinerja dan tekanan kerja yang dimiliki oleh auditor internal

perusahaan-perusahaan yang ada di Semarang. Responden dalam penelitian ini adalah 48 orang. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa auditor internal yang memiliki *locus of control* internal dilaporkan memiliki tingkat tekanan kerja yang lebih rendah dan kinerja yang lebih tinggi dari pada auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. namun, kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh auditor yang memiliki *locus of control* baik eksternal maupun internal tidak menunjukkan adanya perbedaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Silverthorne (2008) meneliti mengenai dampak *locus of control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja para akuntan di Taiwan, menunjukkan hasil positif. Penelitian ini mengambil responden sebanyak 209 akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik baik besar maupun kecil yang ada di Taiwan. *Locus of control* secara positif berdampak pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja para akuntan. Para akuntan yang memiliki *locus of control* internal dilaporkan memiliki tekanan kerja yang lebih rendah serta kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dibanding para akuntan yang memiliki *locus of control* eksternal.

Khorsidifar dan Adeb (2011) meneliti mengenai dampak *locus of control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja 65 akuntan yang ada di kota Mashad Iran. Hasil dari penelitian ini adalah semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan dan *locus of control* yang dimiliki adalah internal, maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Sebaliknya apabila tekanan kerja yang dirasakan semakin rendah dan *locus of control* yang dimiliki eksternal, maka kepuasannya akan

semakin tinggi. Hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada penelitian ini tidak terbukti

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2007) meneliti tentang *locus of control* sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai dan penerimaan perilaku disfungsional audit dengan sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Kesimpulan yang didapatkan adalah *locus of control* eksternal berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal memiliki kinerja yang lebih rendah. *Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan tekanan kerja daripada *locus of control* eksternal

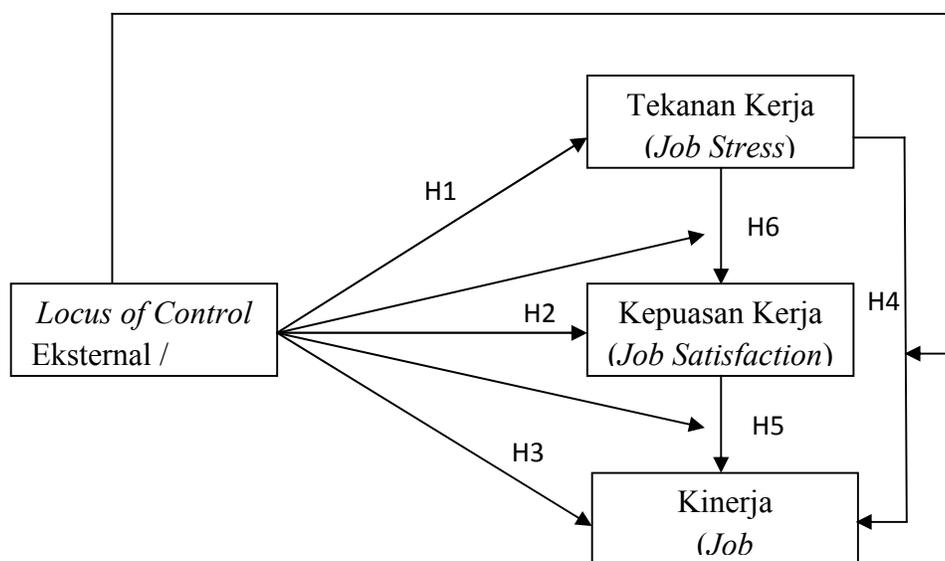
Pada penelitian ini dikaji mengenai dampak *locus of control* pada tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja auditor. Penelitian ini merupakan replikasi pada penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Silverthorne (2008). Penelitian tersebut meneliti apakah variabel *locus of control* berpengaruh dan berdampak pada tekanan kerja, kepuasan kerja serta kinerja dari auditor yang bekerja di Taiwan. Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Silverthorne

(2008) yaitu mengkaji apakah variabel *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja dengan kinerja, tekanan kerja dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dan kinerja.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep, *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu *locus of control* internal dan eksternal. Pada penelitian ini, ingin diteliti mengenai dampak dari *locus of control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu diteliti juga apakah *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja, dan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.4. Hipotesis

### 2.4.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Tekanan kerja

Jamal (1984) dalam Chen dan Silverthorne (2005) menemukan bahwa apabila tekanan pekerjaan meningkat, tingkat kinerja terhadap pekerjaan tersebut akan menurun. Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal akan menganggap apa yang terjadi pada dirinya merupakan suatu nasib, dan akan selalu mengandalkan adanya kemujuran atau keberuntungan. Para auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan lebih terasa terbebani karena beban tugas yang menumpuk dan mengakibatkan adanya tekanan kerja yang lebih tinggi dibanding para auditor yang memiliki *locus of control* internal.

Kalbers dan Fogarty (2005) menemukan bahwa mereka yang memiliki *locus of control* internal lebih sedikit merasakan tekanan kerja yang tinggi, tetapi mereka yang memiliki *locus of control* eksternal dinyatakan lebih merasakan tekanan kerja dan menerima keadaan tertentu sebagai keadaan yang membuatnya tertekan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim (1996) menyimpulkan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi tekanan kerja secara fungsional dan lebih efektif daripada seseorang dengan *locus of control* eksternal tinggi. Berdasarkan penelitian sebelumnya dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut :

**H1: Auditor dengan *locus of control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.**

#### 2.4.2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja itu dapat digambarkan hanya sebagai perasaan orang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Robins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

*Locus of control* berhubungan erat dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *locus of control* internal beranggapan apa yang mereka kerjakan dan hasilnya berasal dari kekuatan dalam dirinya, sehingga kepuasan yang terbentuk akan lebih besar dibanding mereka yang beranggapan hasil yang mereka peroleh berasal dari kekuatan dari luar.

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* internal dinyatakan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal dinyatakan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dari seseorang yang memiliki *locus of control* internal dan berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut :

**H2: Auditor dengan *locus of control* internal mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.**

#### **2.4.3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Hasil penelitian Patten (2005) menunjukkan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *locus of control* dapat membantu departemen audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka. Seperti yang telah dijelaskan di atas, jika auditor memiliki *locus of control* internal, mereka yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Kartika (2007) meneliti tentang *locus of control* sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai dan penerimaan perilaku disfungsional audit mendapatkan kesimpulan bahwa *locus of control* eksternal berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal memiliki kinerja yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut:

**H3: Auditor dengan *locus of control* internal mempunyai kinerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.**

#### 2.4.4. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Faktor-Faktor Kerja

Hubungan antara personalitas, tekanan kerja, kinerja dan kepuasan kerja telah sering diteliti. Sebagai contoh Cho (1986) dalam (Chen dan Silverthorne, 2008) menemukan bahwa tingkat tekanan kerja seseorang mencerminkan tipe personalitas yang dimilikinya. Rahim (1996) menyimpulkan bahwa orang dengan *locus of control* internal yang tinggi dipercaya dapat mengatasi tekanan kerja yang mereka alami secara lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Kalbers dan Fogarty (2005) menemukan bahwa mereka yang memiliki *locus of control* internal lebih sedikit merasakan tekanan kerja yang tinggi, tetapi mereka yang memiliki *locus of control* eksternal dinyatakan lebih merasakan tekanan kerja dan menerima keadaan tertentu sebagai keadaan yang membuatnya tertekan. Sebagai tambahan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *locus of control* eksternal memiliki pengaruh signifikan yang negatif terhadap tekanan kerja dan cenderung mengurangi adanya prestasi pribadi dan kinerja.

Penelitian lain juga menemukan hasil bahwa *locus of control* adalah prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Judge *et al.*, 2003). Seperti yang telah banyak orang asumsikan, orang-orang dengan *locus of control* internal dilaporkan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Martin *et al.*, 2005). Telah lama diasumsikan bahwa orang-orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mengarahkan pada peningkatan kinerja serta produktivitas (Lucas, 1999). Namun, terdapat penelitian yang tidak mendukung asumsi ini. Penelitian yang dilakukan oleh Nekar (1996), menemukan bahwa meningkatnya

kepuasan kerja tidak mempengaruhi peningkatan kinerja. Jamal (1984) dalam Chen dan Silverthorne (2008) menemukan bahwa ketika tingkat tekanan kerja meningkat, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Jamal dan Baba (2000) juga menemukan hasil bahwa tekanan kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja.

Jika hubungan antara *locus of control* dan variabel lain yang dipelajari ada, maka *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini didasarkan karena tiap orang percaya terhadap kemampuannya untuk mengendalikan lingkungan kerja mereka yang memiliki pengaruh pada perilaku mereka dalam berkeja.

Individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa keberhasilan dapat dicapai dengan bersikap aktif untuk menyikapi perubahan di lingkungan sekitarnya maka mereka akan lebih bisa menekan tekanan kerja yang mereka dapatkan sehingga kinerja serta kepuasan kerja mereka tidak berpengaruh. Meningkatnya tekanan kerja yang mereka rasakan tidak akan mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja mereka, karena individu yang memiliki *locus of control* internal menganggap bahwa mereka dapat menekan tekanan kerja yang mereka dapatkan dan menyelesaikan pekerjaan yang mereka dapatkan dengan baik.

Individu yang memiliki *locus of control* eksternal, dirinya tidak yakin dapat menyikapi perubahan lingkungan, sehingga dalam diri mereka lebih cenderung pasrah terhadap perubahan yang terjadi. Tekanan pekerjaan yang mereka dapatkan akan mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang mereka

rasakan ditempat kerja akan mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut:

**H4: *Locus of control* memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja auditor.**

**H5: *Locus of control* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja auditor.**

**H6: *Locus of control* memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja auditor.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja

##### 2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *locus of control*.

##### 3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *locus of control* pada saat memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja, *locus of control* pada saat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, *locus of control* pada saat memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja.

##### **3.1.2. Definisi Operasional**

###### **3.1.2.1. *Locus of Control***

*Locus of control* didefinisikan sebagai tingkatan dimana seorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka sendiri (Brownell, 1981). Untuk mengukur variabel *locus of control*, digunakan instrumen

yang digunakan oleh Rotter (1966) dalam Menezes (2008). Instrumen ini terdiri dari 29 item yang telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian psikologis dan juga merupakan ukuran *locus of control* yang digunakan oleh Hyatt dan Parawitt (2001). Pernyataan 2B, 3A, 4A, 5A, 6A, 7B, 9B, 10A, 11A, 12A, 13A, 15A, 16B, 17B, 18B, 19A, 21B, 22A, 23B, 25B, 26A, 28A, 29B adalah indikator *locus of control* internal. Pernyataan 2A, 3B, 4B, 5B, 6B, 7A, 9A, 10B, 11B, 12B, 13B, 15B, 16A, 17A, 18A, 19B, 21A, 22B, 23A, 25A, 26B, 28B, 29A adalah untuk indikator *locus of control* eksternal, sedangkan untuk pernyataan 1, 8, 14, 20, 24, dan 27 merupakan *distracter item*. *Distracter item* adalah pengecoh yang dimasukkan supaya mengaburkan tujuan sebenarnya dari kuesioner ini. Dengan alat Rotter ini, skor *locus of control* dapat berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengindikasikan kecenderungan "internal", sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas "eksternal".

### **3.1.2.2. Tekanan Kerja (*Job Stress*)**

Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996).

Skala tekanan kerja menurut Price (2001) mempunyai empat dimensi yaitu : ambiguitas, konflik, beban kerja, dan sumber daya yang tidak memadai. Ada 16 item yang masing-masing diukur pada 5 (lima) poin skala Likert. Skor yang lebih tinggi

mewakili jumlah tekanan pekerjaan pada responden. Skala 1 menunjukkan skala tekanan kerja terendah dan skala 5 menunjukkan skala tekanan kerja tertinggi.

### **3.1.2.3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja cenderung dinilai sebagai suatu sikap, bukan sebagai perilaku (Robbins, 1993)

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan instrumen Warr *et al.*, (1979) dalam Patten (2005) dengan ukuran yang terdiri dari 15 item untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja anggota sampel. Responden diminta mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja masing-masing pada 15 item berbeda. Tanggapan atau respon, didasarkan pada skala lima poin, dapat berkisar dari “Sangat Tidak Puas” pada skala yang rendah (1) untuk “sangat puas” pada skala paling tinggi (5). Nilai untuk masing-masing dari 15 item tersebut dijumlahkan untuk menghasilkan skor kepuasan total.

### **3.1.2.4. Kinerja (*Job Performance*)**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Dalam pengukuran kinerja digunakan instrumen yang dilakukan Yousef (2000). Berdasarkan pengukuran yang digunakan, instrumen tersebut memiliki 5

(lima) poin skala Likert dan memiliki 4 (empat) item skor lebih tinggi menandakan kinerja yang lebih tinggi. Skala 1 menunjukkan skala kinerja terendah dan skala 5 menunjukkan skala tertinggi.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Semarang. Data KAP diperoleh dari *Directory* IAI Kompartemen Akuntan Publik, Kota Semarang termasuk kota besar di Jawa Tengah yang memiliki banyak KAP, yang menuntut eksistensi auditor independen dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan.

Pengambilan sampel ditentukan dengan teknik *non-probability sampling*, yaitu *accidental sampling* atau *convenience sampling*. Teknik sampling ini juga disebut teknik sampling kebetulan, yaitu pemilihan anggota sampel terhadap orang yang kebetulan ada atau dijumpai. (Usman dan Akbar,2003).

### **3.3. Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung yang bersumber dari jawaban kuesioner dari responden yang akan dikirim secara langsung kepada auditor dari beberapa KAP di Semarang.

### **3.4. Prosedur Pengumpulan data**

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor pada KAP di Semarang. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian yaitu : data tentang demografi responden dan tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai *locus of control* dan kaitannya dengan tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil kuesioner yang telah diisi tersebut pada KAP yang bersangkutan. kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis.

### **3.5. Metode Analisis**

Instrumen atau pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dari instrumen-instrumen yang telah digunakan oleh para peneliti terdahulu yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Meskipun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah siap pakai dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti terdahulu, namun untuk memberikan keyakinan bahwa pengukuran yang telah digunakan adalah pengukuran yang tepat, maka penelitian kali ini melakukan pengujian kembali. Hal ini perlu untuk

dilakukan karena dari waktu ke waktu itu terdapat perbedaan lingkungan dan juga perbedaan pribadi responden dari penelitian yang terdahulu.

### **3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, lamanya bekerja, pengalaman kerja lainnya dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (*locus of control*, kepuasan kerja, tekanan kerja dan kinerja). Data diperoleh dari kuesioner yang kembali, setelah itu data tersebut dianalisis secara deskriptif yang meliputi menghitung standar deviasi, *mean*, nilai minimum dan nilai maksimum.

### **3.5.2. Uji *Non Response Bias***

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan sejumlah kuisisioner di setiap KAP yang dituju, lalu mengambilnya satu minggu kemudian untuk memberi waktu kepada para auditor untuk mengisinya di tengah kesibukan yang padat. Cara seperti ini memiliki kelemahan yaitu kemungkinan rendahnya kesadaran dan keseriusan auditor ketika mengisi kuisisioner penelitian. Hal ini akan berpengaruh terhadap keputusan untuk menggeneralisasi sampel dari sebuah populasi yang diteliti sehingga perlu dilakukan uji *non response bias*.

Uji *non response bias* dilakukan untuk melihat apakah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden yang tidak mau berpartisipasi (*non response*) dengan responden yang mau berpartisipasi (*response*) berbeda. Uji *non response* dilakukan dengan membandingkan responden yang dapat mengisi kuisisioner sesuai tenggat

waktu (2 minggu) dengan responden di KAP yang belum mengisinya dalam waktu 2 minggu. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Independent sample t-test*. Apabila hasilnya  $p\text{-value} > 0,05$ , berarti tidak signifikan, berarti tidak ada perbedaan antara kelompok kuesioner yang diisi tepat waktu dengan kuisisioner yang diisi lebih dari seminggu.

### **3.5.3. Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau arti sebenarnya yang diukur (Ghozali, 2005). Jenis korelasi yang digunakan di sini adalah korelasi Pearson antara skor setiap pernyataan dengan skor total item. Apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka tidak valid. Pertanyaan yang tidak valid harus dikeluarkan dari kuesioner dan kemudian dihitung lagi.

### **3.5.4. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuisisioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuisisioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji realibilitas dilakukan dengan bantuan SPSS Ver. 17 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memenuhi  $\alpha \geq 0,60$  (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2009).

### **3.5.5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian telah memenuhi kriteria asumsi klasik. Tujuan dari uji asumsi klasik

adalah untuk menghindari estimasi yang biasa karena tidak semua data dapat diterapkan dengan melakukan analisis regresi. Ada tiga uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.5.5.1. Uji Normalitas**

Asumsi normalitas merupakan persyaratan prosedur statistik inferensi. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada sampel data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal. Untuk mendeteksi suatu normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya yaitu dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu:

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Data berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal.

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) : Data terdistribusi berasal dari populasi yang secara tidak normal .

Jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

#### **3.5.5.2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji keberadaan korelasi antara variabel independen dan model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (Ghozali, 2007). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  maka terdapat

multikolinearitas yang tidak dapat ditoleransi dan variabel tersebut harus dikeluarkan dari model regresi agar hasil yang diperoleh tidak bias.

### **3.5.5.3. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heterokedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap homoskedastisitas (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetaphomoskedastisitas dan tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian ada tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Caranya adalah meregresikan nilai absolute dari residual terhadap variabel independen. Jika tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 maka tidak ditemukan adanya gejala heterokedastisitas atau data homokedastisitas.

### **3.5.6. Uji Hipotesis**

#### **3.5.6.1. Independent Sample t-test**

Untuk menguji H1, H2 dan H3 digunakan *independent sample t-test*. *Independent sample t-test* digunakan untuk menguji hipotesis tersebut karena sampel yang diuji terdiri dari dua kelompok yang saling independen dan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya perbedaan persepsi diantara kelompok sampel. *Independent sample t-test*, prinsipnya ingin mengetahui apakah ada perbedaan *mean* antara dua populasi, dengan membandingkan dua mean sample:nya. Pengujian hipotesis uji beda *t-test* dengan sampel independen (*Independent Sample t-test*)

digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda.

*Independent sample t-test* dilakukan dengan membandingkan responden yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal dengan responden yang memiliki *locus of control* eksternal pada variabel kepuasan kerja, tekanan kerja dan kinerja. Apabila hasilnya  $p\text{-value} > 0,05$ , berarti tidak signifikan, berarti tidak ada perbedaan antara responden yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal pada variabel kepuasan kerja, tekanan kerja dan kinerja. Dan sebaliknya apabila nilai  $p\text{-value} < 0,05$ , hasilnya signifikan berarti terdapat perbedaan antara responden yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal pada variabel kepuasan kerja, tekanan kerja serta kinerja.

#### **3.5.6.2. Uji Residual**

Untuk menguji H4, H5, H6 yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi dengan variabel moderasi menggunakan uji residual. Uji residual akan menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Pengujian variabel moderasi dengan uji interaksi maupun uji selisih nilai absolut mempunyai kecenderungan akan terjadi multikolonieritas yang tinggi antar variabel independen dan hal ini akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi *ordinary least square* (OLS). Untuk mengatasi multikolonieritas ini, maka dikembangkan metode lain yang disebut uji residual (Ghozali, 2006). Langkah uji residual dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

## 1. Hipotesis 4 (Persamaan 1)

$$\text{LOC} = a + b_1\text{TK} + e \quad (1)$$

$$|e| = a + b_1K \quad (2)$$

Dimana :

a = Konstanta

LOC = *locus of control*

b<sub>1</sub> = koefisien regresi

TK = tekanan kerja

K = kinerja

## 2. Hipotesis 5 (Persamaan 2)

$$\text{LOC} = a + b_1\text{KP} + e \quad (1)$$

$$|e| = a + b_1K \quad (2)$$

Dimana :

a = Konstanta

LOC = *locus of control*

b<sub>1</sub> = koefisien regresi

KP = kepuasan kerja

K = kinerja

## 3. Hipotesis 6 (Persamaan 3)

$$\text{LOC} = a + b_1\text{TK} + e \quad (1)$$

$$|e| = a + b_1KP \quad (2)$$

Dimana :

a = Konstanta

LOC = *locus of control*

b<sub>1</sub> = koefisien regresi

TK = tekanan kerja

KP = kepuasan kerja

Uji residual akan menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Uji residual fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antara variabel independen. *Lack of fit* ditunjukkan oleh nilai residual di dalam regresi. Dalam hal ini jika terjadi kecocokan antara variabel *locus of control* dan tekanan kerja, *locus of control* dan kepuasan kerja, *locus of control* dan tekanan kerja tinggi, maka variabel kinerja, kepuasan kerja dan kinerja akan tinggi, dan juga sebaliknya.

Persamaan regresi uji residual menggambarkan apakah variabel *locus of control* merupakan variabel moderasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien (b<sub>1</sub>) dari variabel kinerja dan kepuasan kerjasignifikan dan negatif hasilnya (yang berarti ada *lack of fit* antara variabel tekanan kerja dan kepuasan kerja yang mengakibatkan variabel kinerja dan kepuasan kerja turun dan berpengaruh negatif).