Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di zaman globalisasi sekarang ini, perusahaan dihadapkan pada perkembangan teknologi yang semakin maju. Pesatnya perkembangan teknologi memudahkan perusahaan untuk menghasilkan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan mudahnya perusahaan dalam menghasilkan produk dan jasa baik dalam bentuk yang sama ataupun bentuk yang baru, menyebabkan banyaknya perusahaan kompetitor yang bermunculan. Pesatnya perkembangan perusahaan menunjukkan bahwa kesejahteraan masyarakat meningkat juga, tetapi di sisi lain perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat. Ketatnya persaingan menyebabkan perusahaan harus lebih selektif lagi dalam memilih sumber daya yang akan digunakan.

Salah satu sumber daya perusahaan yang penting adalah sumber daya manusia. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan jika sumber daya manusia tidak berkompeten, karena sumber daya manusia yang merencanakan, mengatur, mengolah, mengendalikan dan mengembangkan suatu kegiatan dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh KAP (Kantor Akuntan Publik) sendiri merupakan auditor. Untuk menghasilkan hasil audit yang baik KAP diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja auditor. Tugas seorang akuntan publik sendiri adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap

laporan keuangan suatu entitas berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut dari waktu ke waktu, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu juga dengan KAP jika ingin meningkatkan kinerjanya maka salah satu faktor yang harus ditingkatkan adalah kinerja auditornya.

Secara umum menurut Prawirosentono dalam Supriadi (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan yang akan diteliti adalah kinerja auditor. Kinerja auditor menurut Hanif (2013) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja auditor sangat ditentukan dari hasil audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan. Perusahaan juga harus melakukan penilaian kinerja, fokus dari penilaian kinerja karyawan tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar produktifitas seorang karyawan agar dapat bekerja lebih baik atau lebih efektif

pada masa-masa yang akan datang, sehingga perusahaan bisa memperoleh manfaat.

Mengingat kinerja auditor penting dalam mencapai tujuan organisasi, maka harus mengetahui beberapa hal yang dapat meningkatkan keberhasilan dan kinerja auditor. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Peningkatan kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya, serta mampu mempengaruhi mereka untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan menjadi penting untuk diperhatikan. Kepemimpinan dapat mendorong atau menggali peran karyawan kearah mengambil tanggung jawab yang lebih besar lagi dan lebih memberikan kebebasan mereka mengambil keputusan dan berkreasi. Selain hal tersebut pimpinan perusahaan juga memperhatikan kelancaran pelaksanaan tugas pengembangan karir karyawan, dapat membangkitkan semangat kerja. Perhatian pimpinan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap karyawan dengan menekankan hubungan atau menekankan tugas, sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin haruslah gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat memengaruhi karyawannya sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang

diinginkan. Gaya kepemimpinan disini adalah gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Syafi'ie (2003:27-30) dalam Mardiana (2014) mengemukakan gaya demokratis dalam kepemimpinan yaitu cara dan irama seoarang pemimpin dalam menghadapi bawahan dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaanya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama. Dalam gaya kepemimpinan demokratis setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh dalam pengambilan keputusan, pemimpin yang mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan, serta dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Thoha (2002) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Dalam menerapkan kepemimpinannya seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan para karyawannya karena komunikasi digunakan oleh

pemimpin untuk menyampaikan keputusan informasi yang berupa tanda, pesan, berita dan gambar dari seseorang ke orang lain untuk dapat saling mengerti. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko (2001) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010) bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Fadli (2004) dalam Riyadi (2011). Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Pernyataan ini juga didukung oleh Fathoni (2006) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010) yang mengemukakan pendapat yang sama dalam penelitiannya, yaitu bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wahjosumidjo (1991) dalam Pramudito dan Yunianto (2009) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Widiyantoro (2005) dalam Pramudito dan Yunianto (2009) juga menghasilkan kesimpulan yang sama, bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, kenyataannya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin perusahaan memiliki pengaruh yang berbeda-beda bagi masing-masing karyawan. Suatu perusahaan Dengan gaya kepemimpinan dan pekerjaan yang sama, setiap karyawan akan memiliki hasil kinerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kebutuhan dan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing

karyawan berbeda-beda. Agar kinerja setiap karyawan dapat maksimal, perusahaan perlu untuk memberikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dengan memberikan motivasi yang tepat dan sesuai dengan karyawan, maka karyawan akan memberikan semua kemampuannya dalam melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan dapat berupa lingkungan kerja yang baik yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, imbalan, ataupun kompensasi non finansial yang menjadi tambahan bagi kompensasi finansial yang memang sudah menjadi hak setiap karyawan. Pada dasarnya, kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap manusia berbeda-beda. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri Handoko (1999) dalam Murti dan Srimulyani (2013). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasaan, dan pegawai yang tingkat

kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat. Kebutuhan-kebutuhan dasar ini yang biasanya menjadi dasar motivasi kepada seseorang.

Dengan mengetahui adanya perbedaan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, perusahaan dapat menentukan motivasi apa yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya demi memenuhi kebutuhannya. Hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan pun akan meningkat seiring dengan tepatnya motivasi yang diberikan bagi karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Rodiyah (2010) dalam Hartini (2012), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Heijdrachman dan Husnan (2002) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010) bahwa motivasi kerja adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain, agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah yang akan memberikan atau menimbulkan semangat dan mengurangi keluhan. Hal ini disebabkan karena karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga secara tidak langsung dapat memenuhi kebutuhan pribadinya sendiri.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Wursanto (2005) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010), yang menyatakan bahwa semangat kerja untuk melakukan sesuatu yang menggerakkan kemampuan, keahlian, atau ketrampilan tenaga, waktu dan mengembangkan kewajiban dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditentukan sebelumnya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Hasibuan

dalam Murti dan Srimulyani (2013) dalam penelitiannya, yaitu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menempatkan karyawan, pemimpin harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dimiliki oleh seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan suatu organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam pengadaan karyawan. Tentunya dalam pengadaan karyawan perlu ditentukan dahulu persyaratan apa yang dibutuhkan karyawan, salah satu persyaratannya adalah pengalaman kerja. Perusahaan yang dalam pengadaan karyawannya memperhatikan persyaratan pengalam kerja akan sangat baik, karena dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan memadai maka secara garis besar karyawan tersebut tahu bagaimana pekerjaan dan tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Jika karyawan tersebut mengerti dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Pengalama kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja kadang lebih dihargai dari pada pendidikan yang tinggi.

Siswanto (2007) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010) menyatakan bahwa dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja lebih efisien, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Suhestin (2004) dalam Budiastuti dan Rahadhini (2010) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Objek penelitian pada penelitian ini adalah auditor yang memiliki jabatan *senior, supervisor, and manage* yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Tangerang dan Jakarta, sedangkan pada penelitian sebelumnya penelitian yang dipilih adalah perusahaan manufaktur di Jawa Timur.
2. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Variable yang tidak digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah variable kompensasi finansial karena dikatakan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditambahkan variable pengalaman kerja berdasarkan penelitian Budiastuti dan Rahadhini (2010) sebagai variable independen, karena pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2011. Setelah kurang lebih 4 tahun, banyak perubahan dan perkembangan yang terjadi, sehingga dirasa perlu untuk kembali meneliti tentang pengaruh variabel-variabel independen yang telah dipilih terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor ".**

1.2 Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian yang telah diungkapkan dalam latar belakang penelitian, maka peneliti memberikan batasan-batasan masalah terhadap variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai gaya kepemimpinan demokrasi, motivasi dan pengalaman kerja serta pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja auditor. Objek penelitian pada penelitian ini adalah *auditor* di JakarTangerang dan Jakarta.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian yang telah diungkapkan dalam latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja auditor.

2. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a) Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik, sebagai referensi manajemen kantor akuntan publik, untuk dapat meningkatkan serta menjaga kinerja karyawan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan

b) Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan tambahan ilmu, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

c) Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti perkulihaan di fakultas Ekonomi dan diharapkan dapat menjadi sarana untuk membandingkan apa yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan apa fakta yang terjadi di lapangan dan dapat menambah

pengetahuan sehingga nantinya ketika terjun di dunia kerja menjadi tahu bagaimana sebaiknya bersikap sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dengan terlebih dahulu meningkatkan kinerja diri.

d) Auditor

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan informasi bagi auditor mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman sehingga nantinya auditor dapat lebih memahami bagaimana sebaiknya bersikap di dalam suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH LITERATUR

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang memuat teori-teori yang relevan dan mendukung analisis serta pemecahan masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Bab ini juga berisi uraian hipotesis-hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, serta model penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, pengujian dan analisis hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan, dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.