

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Kantor Akuntansi Publik yang ada di Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.

B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu dengan data primer dengan pendekatan kuantitatif. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer dilakukan dari penyebaran kuisisioner yang disalurkan langsung kepada responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Surabaya.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan media kuisisioner yang akan dibagikan oleh responden pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu responden yang berhak mengisi kuisisioner sepenuhnya harus sesuai kriteria yang telah ditentukan. Kriteria sampel penelitian ini adalah seluruh Auditor (auditor junior, auditor senior, supervisor, manager maupun partner) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya yang bekerja minimal 1 tahun dengan alasan sudah memahami dan mengimplementasikan pernyataan-pernyataan yang ada dikuisisioner.

D. Pengukuran Instrument Penelitian

Dalam pengolahan penelitian menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap atau pendapat dan persepsi seseorang dalam fenomena sosial. Skala likert memiliki nilai sbb:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Netral (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisai sebagai variabel independen. Sedangkan menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen.

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Gaya kepemimpinan transaksional adalah sebuah pertukaran imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan (Bass dan Avolio, 1994). Dengan adanya imbalan, karyawan akan bekerja lebih baik untuk mendapatkan *reward*. Sedangkan ketika karyawan gagal menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka akan ada *punishment*.

Variabel ini diukur menggunakan instrument dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Sugiharta (2014) dengan 10 item pernyataan yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan

skala likert 1 sampai 5 poin dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dimana yang menunjukkan bahwa semakin tinggi skor (5) maka kepemimpinan transaksional semakin tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa pada organisasi yang baru untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2008). Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara menasehati, memotivasi, menyemangati, dan menginspirasi karyawan sehingga karyawan memiliki rasa kepercayaan diri untuk melakukan sesuatu melebihi kemampuan mereka sebelumnya.

Variabel ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Sugiharta (2014) dengan 9 item pernyataan yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dimana yang menunjukkan bahwa semakin tinggi skor (5) maka kepemimpinan transformasional semakin tinggi.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan Kerja adalah keadaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya (Handoko, 2002). Ada

karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya, ada juga yang merasa tidak puas atas pekerjaannya. Menurut Ivanevich *et al.* (2006:90), kepuasan kerja dapat dinilai dari imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan.

Variabel ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Sugiharta (2014) dengan 20 item pernyataan yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dimana yang menunjukkan bahwa semakin tinggi skor (5) maka kepuasan semakin tinggi.

4. Komitmen Organisasi (X₄)

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pada suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2006).

Variabel ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) dengan 12 item pernyataan yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala likert 1

sampai 5 poin dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dimana yang menunjukkan bahwa semakin tinggi skor (5) maka komitmen organisasi semakin tinggi.

5. Budaya Organisasi (X₅)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang telah mendarah daging dalam suatu organisasi, dianut bersama sebagai acuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Temaja dkk (2016) budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar untuk menyelesaikan masalah eksternal maupun internal organisasi.

Variabel ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Hapsari (2018) dengan 9 item pernyataan yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dimana yang menunjukkan bahwa semakin tinggi skor (5) maka budaya organisasi semakin tinggi.

6. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Kinerja sebagai tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan

standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dengan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh KAP.

Variabel ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) dengan 12 item pernyataan yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dimana yang menunjukkan bahwa semakin tinggi skor (5) maka kinerja auditor semakin tinggi.

F. Analisis Data

a. Uji Statistik Deskriptif

1) Statistik Deskriptif Demografi Responden

Statistik deskriptif demografi responden menjelaskan tentang jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, jabatan, dan masa kerja.

2) Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Uji statistik deskriptif diukur menggunakan deskripsi frekuensi, tendensi sentral, dan dispersasi dengan skala pengukuran tertentu seperti mean dan median yang digunakan untuk pengukuran tendensi sentral. Sedangkan yang digunakan untuk dispersasi adalah standar deviasi yang diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

b. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes dalam mengisi ukurannya. Menurut Nazaruddin dan Basuki (2017), bahwa semakin tinggi validitas suatu alat ukur maka semakin tinggi pengukuran sesuai sasarannya. Uji validitas yang akan digunakan ialah *Factor Analysis* dengan bantuan SPSS 20.00, dimana syarat boleh melakukan analisis faktor harus memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidak valid apabila nilai KMO $> 0,5$ dan dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,4$ (Nazaruddin & Basuki, 2017).

2) Uji Reliabilitas

Nazaruddin dan Basuki (2017) uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dan data dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2017), bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi, antara variabel independen dan variabel dependen memiliki residual berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Kolmogorov-Smirnov* > taraf signifikan 0,05 (5%), maka residual data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2017), uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi berganda. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10 maka asumsi model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi (Nazaruddin dan Basuki 2017). Uji ini digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji statistik *Glejser*, jika variabel independen mempunyai nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda (uji hipotesis) adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

- Y : kinerja auditor
- α : konstanta
- β : koefisien regresi
- X_1 : gaya kepemimpinan transaksional
- X_2 : gaya kepemimpinan transformasional
- X_3 : kepuasan kerja
- X_4 : komitmen organisasi
- X_5 : budaya organisasi
- e : standard error

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F menurut Nazaruddin dan Basuki (2017) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas dari penelitian secara mempunyai pengaruh secara bersama-sama yang bermakna terhadap variabel terikat. Jika nilai sig $F < \alpha$ 0,05 maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t menurut Nazaruddin dan Basuki (2017) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh dari masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat yang dapat memberikan hasil apakah bermakna atau tidak. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikan $t \leq \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

c) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, besarnya koefisien determinasi adalah 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Artinya, jika koefisien determinasi 0 (nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Apabila koefisien determinasi mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.