

**PENGARUH STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR  
DENGAN REKAN KERJASEBAGAI  
VARIABEL MODERATING  
(Studi Empiris pada KAP Padang, Pekanbaru, Medan, dan Batam)**

**Oleh :  
Elsya Audita  
Pembimbing : Zirman dan Al Azhar A**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
Email : [elsya.audita@gmail.com](mailto:elsya.audita@gmail.com)*

*The Effect of Work Stress, Leadership Style, and Working Experience on  
Auditor Performance with Co-workers as Moderating Variable  
(Empirical Studies on Public Accounting Firm in Padang, Pekanbaru,  
Medan, and Batam)*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of work stress, leadership style, and work experience on auditor performance with working partner as moderating variable on Public Accounting Firm in Padang, Pekanbaru, Medan, and Batam. The methods used in this research was multiple linear regression. The sampling methods used was purposive sampling which counted 36 in 2016. Data collected by distributing questionnaires to 243 auditors working in 36 Public Accounting Firm, but only 178 questionnaires were returned and can be processed. The results of the hypothesis test showed that work stress, leadership style, and working experience has an effect on auditors performance with 0.001, 0.015, and 0.004 significance. Work stress, leadership style, and working experience that moderated by co-workers has an effect on auditors performance with 0.003, 0.029, and 0.014 significance.*

*Keywords : work stress, leadership style, working experience, co-workers, auditors performance.*

**PENDAHULUAN**

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003:4). Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2

Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya.

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin

bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan mulai menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen.

Fungsi utama auditor adalah untuk menilai apakah kinerja karyawan telah berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Nasution, 2003). Terkait dengan fungsinya, seorang auditor memiliki tugas untuk menentukan apakah kebijakan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi telah dilakukan sebagaimana mestinya, dan menentukan apakah yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak telah dilaksanakan dengan baik dan tepat, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap asset organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan kendala informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Handriyani, 2008).

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Robbin (2011), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stress kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Stress kerja adalah keadaan dimana seseorang merasakan adanya ketegangan dalam dirinya karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya. Sehingga stres tersebut dapat menghambat seseorang dalam mencapai tujuannya (Dwilita & Azhar, 2011). Berdasarkan penelitian Mahardini & Ari (2013) dan Nurhendari (2007) menemukan bahwa stress tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati, dan rekan (2010) yang meneliti tentang Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada

Auditor Pemerintah di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Perwakilan Bengkulu) menemukan dalam penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengalaman adalah suatu proses pembelajaran yang dilakukan seseorang dalam melakukan suatu hal. Menurut Knoers dan Haditono (1999) pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin banyak jumlah jam terbang auditor, tentunya dapat memberikan kualitas kerja audit yang lebih baik dibandingkan kualitas kerja auditor yang baru memulai kariernya. Hal ini dikarenakan pengalaman akan membentuk keahlian seseorang baik secara teknis maupun secara psikis.

Purnamasari (2005) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Rekan kerja memiliki pengaruh pada stress kerja seorang karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan secara kelompok, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku "kewarganegaraan yang baik", seperti membantu individual lain

dalam kelompok, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, serta menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi gangguan yang terjadi terkait pekerjaan.. Sehingga apabila seorang karyawan mengalami stress perihal pekerjaannya, namun dia memiliki rekan kerja yang mempunyai sifat kewarganegaraan yang baik yang mau mengajukan diri melakukan pekerjaan ekstra, menoleransi gangguan yang dialami rekan kerjanya, maka karyawan yang mengalami stress tersebut dapat terbantu dengan kehadiran rekan kerjanya sehingga kinerja karyawan tersebut tidak menurun dan stabil (Angelina, 2015).

Rekan kerja juga memberikan pengaruh kepada gaya kepemimpinan untuk melakukan suatu kinerja. Apabila seorang pemimpin mempunyai rekan kerja yang baik dalam suatu organisasi maka rekan kerja tersebut akan membantu jalannya suatu organisasi dengan profesional dan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin, dan akan menghasilkan kinerja auditor yang baik.

Rekan kerja memberikan pengaruh bagi pengalaman kerja karyawan dalam melakukan kinerja. Dimana rekan kerja yang baik akan memberikan pengalaman kerja karyawan yang baik seperti saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan begitu sebaliknya, karena manusia memiliki sifat yang berbeda beda untuk dipahami.

Penelitian mengenai Stress Kerja telah dilakukan oleh Reni Hidayati(2008) dan Yoanis Mahardini(2001) yang mengatakan bahwan stress kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja auditor, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handriyani Dwilita(2008) yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan juga telah dilakukan oleh Jane Satria(2010) dan Rendy Akrianto(2012) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rezky Yunanto(2014) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian mengenai Pengalaman kerja telah dilakukan oleh Ni Putu Eka Desyanti(2009) dan Pinta Nopetri Setra(2013) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haris Fuad(2015) yang mengatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas dan dengan melihat keberagaman pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Rekan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada KAP Pekanbaru, Padang, Medan, Batam)”**.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja Auditor**

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998) adalah akuntan publik yang melaksanakan

penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah penyajian dilakukan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor juga diartikan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Menurut Ristio dkk (2014), kinerja auditor merupakan hasil dari kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab auditor itu.

Kinerja auditor sangat mempengaruhi kelangsungan entitas yang di audit. Oleh karena itu, kinerja auditor sangatlah penting dan harus dilakukan secara teliti demi kepentingan banyak orang. Seorang auditor harus bisa memprediksi masa depan perusahaan dengan dasar laporan keuangan yang diperiksa oleh tim auditor tersebut. Kinerja auditor juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Seorang karyawan terutama auditor harus selalu dituntut untuk menampilkan kinerja terbaiknya dalam setiap keadaan termasuk dalam keadaan yang buruk. Namun seorang auditor dalam bekerja tentunya akan mengalami banyak tekanan. Tekanan tersebut bisa saja berasal dari dalam lingkungan kerja itu sendiri, seperti *deadline* yang semakin dekat namun proses audit

belum selesai, lingkungan yang tidak kondusif, perselisihan antar rekan dan sebagainya. Ketika tekanan-tekanan tersebut tidak mampu auditor atasi, maka dapat berujung pada timbulnya stress dalam bekerja. Namun stress kerja yang tinggi apabila dialami oleh seorang auditor tentunya akan menimbulkan dampak yang buruk bagi fisik, psikologis maupun kognitif seseorang. Efek buruk yang diterima akibat stress kerja yang dialami pada akhirnya membuat auditor tidak dapat menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga membuat kinerja mereka menurun.

Dwilita & Azhar (2011) menyatakan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan namun memiliki hubungan positif. Gaffar (2012) juga mendukung bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1 :** Stress kerja auditor mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat pimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Dalam profesi auditor, permasalahan yang muncul dari luar pribadi auditor yang sering mengganggu independensinya adalah berasal dari pimpinan auditor. Seorang auditor seringkali tidak dapat berketuk menghadapi hal ini, walaupun

auditor dapat melakukan tugasnya dengan independen. Gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya akan memberikan pengaruh terhadap bagusnya kinerja karyawan. Namun gaya kepemimpinan yang tidak disukai bawahan, seperti diktator akan memberikan dampak perlawanan dari bawahan dan akan memperburuk kinerja pada organisasi.

Namun, menurut Goleman (2004) gaya kepemimpinan seorang manajer dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Alberto (2005) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**H2 :** Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers dan Haditono, 1999).

Semakin lama seseorang bekerja dan semakin banyak rintangan dan jenis pekerjaan yang dihadapi maka akan memberikan pengalaman kerja yang bagus. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lama akan memiliki rasa kepuasan kerja tersendiri, karena telah banyak pekerjaan yang dapat ia selesaikan dengan berbagai macam situasi. Pengalaman kerja ini bisa dikatakan adalah faktor utama dalam

menentukan kualitas audit seorang auditor (Benny Aperta, 2008).

Penelitian mengenai Pengalaman kerja telah dilakukan oleh Ni Putu Eka Desyanti(2009) dan Pinta Nopetri Setra(2013) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**H3** : Pengalaman kerja auditor mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan dimoderasi oleh Rekan Kerja.**

Setiap karyawan yang bekerja pasti pernah mengalami stress kerja. Bagi mereka yang rentan terhadap stress kerja tentunya tidak akan bisa bekerja seperti mereka yang dalam keadaan normal. Sehingga mereka yang mengalami stress kerja cenderung memberikan kinerja yang kurang memuaskan bagi perusahaan.

Salah satu cara agar stress tersebut dapat diatasi yaitu memiliki rekan kerja dengan perilaku baik. Rekan kerja yang memiliki perilaku seperti ini akan sangat membantu meringankan stress yang dimiliki oleh auditor tersebut. Mereka dengan besar hati membantu rekan lainnya yang kesulitan, senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada rekan lainnya, serta dengan besar hati menoleransi gangguan yang terkait pekerjaan. Sikap rekan kerja yang tenang seperti inilah yang dibutuhkan oleh auditor saat mengalami stress kerja. Dengan memiliki rekan kerja yang baik, maka auditor diharapkan dapat mengendalikan stress yang dialami, sehingga kinerja yang dihasilkan akan tetap stabil.

**H4** : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh rekan kerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan dimoderasi oleh Rekan Kerja.**

Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tentunya memerlukan manajemen untuk mengatur sistem dalam melakukan pekerjaan mereka agar terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan adanya rekan kerja yang menjalani sistem manajemen yang sudah ditentukan, tentunya akan memiliki pengaruh positif bagi perusahaan dimana rekan kerja kita dapat diajak bekerja sama sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan. Sebaliknya, apabila rekan kerja mengabaikan sistem manajemen yang ada, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, tentunya apa yang ditentukan perusahaan akan menjadi hambatan-hambatan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, memiliki rekan kerja yang baik dalam menjalani sistem manajemen perusahaan, akan mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan audit, sehingga kinerja dapat dilakukan dengan hasil yang memuaskan.

**H5** : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh rekan kerja.

### **Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor dengan dimoderasi oleh Rekan Kerja.**

Dalam melakukan kinerja, tentu diperlukan pengalaman yang

mencukupi unruk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin banyak pengalaman yang didapat oleh karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut kedepannya.

Dalam memperoleh pengalaman kerja, tentu diiringi juga dengan memiliki rekan kerja yang memiliki beragam sifat dalam bersama-sama menjalani tugasnya, sifat rekan kerja yang kurang baik akan memberikan pengalaman yang lebih ekstrim dibanding dengan sifat rekan kerja yang baik. Karena sifat rekan kerja yang kurang baik, akan melatih kinerja auditor untuk menghadapi situasi yang lebih rumit dibanding dengan yang lainnya.

**H6** : Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh rekan kerja.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah KAP Padang, Pekanbaru, Medan, dan Batam. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan adalah : 1) Bekerja sebagai auditor senior. Hal ini dikarenakan auditor senior tentunya telah memiliki pengalaman yang lebih baik 2)Telah bekerja sebagai auditor selama satu tahun atau lebih. Auditor yang telah bekerja minimal setahun diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan profesi auditor dan telah beradaptasi dengan budaya perusahaannya sehingga dapat diukur pengaruh stress dan pengaruh rekan kerja

3)Memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 (Diploma-3) dengan latar belakang jurusan akuntansi. Auditor diharapkan memiliki wawasan yang cukup mengenai profesi auditor. Maka diperoleh sampel sebanyak 36 KAP.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Teknik pengumpulan data metode survey melalui kuisisioner.

## Metode Analisis Data

Pengolahan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian terdiri dari enam hipotesis. Keenam hipotesis diuji dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_4 + b_3X_1X_4$$

$$Y = \alpha + b_1X_2 + b_2X_4 + b_3X_2X_4$$

$$Y = \alpha + b_1X_3 + b_2X_4 + b_3X_3X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> =Stress Kerja

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>4</sub> = Rekan Kerja

Penelitian ini telah melalui serangkaian uji normalitas dan uji asumsi klasik, yaitu autokorelasi, multikolinieritas dan

heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah terdistribusi dengan normal dan bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel-variabel yang akan diuji dengan penelitian ini terdiri dari 5 variabel yaitu Stress Kerja; Gaya Kepemimpinan; dan Pengalaman Kerja sebagai variabel independen, Rekan Kerja sebagai variabel moderasi, dan Kinerja Auditor sebagai variabel dependen.

### **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja menggunakan 3 indikator, yaitu: (1) Kuantitas, (2) Kualitas dan (3) Ketepatan Waktu. Indikator tersebut diukur menggunakan rentang poin satu sampai lima: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Dua belas item pertanyaan pada variabel kinerja auditor diadaptasi dari kuisisioner penelitian Yuresta (2011).

### **Stress Kerja**

Stress kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku organisasi (Luthans, 2006). Indikator yang digunakan adalah beban pekerjaan, gangguan kesehatan, serta karakteristik pekerjaan. Ketiga indikator tersebut diaplikasikan dalam sembilan pertanyaan dengan skala likert dengan rentang poin satu sampai

lima: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Sembilan item pertanyaan pada variabel stress kerja diadaptasi dari kuisisioner penelitian Dwilita & Azhar (2011).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu kepada suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur serta mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007). Masing-masing pertanyaan dalam kuisisioner di penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Jawaban dari responden bersifat kualitatif kemudian dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban dengan menggunakan 5 poin skala Likert, yaitu nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yang dimaksud adalah merupakan peristiwa yang pernah dialami dan ditanggung oleh individu dalam menjalani kehidupannya, khususnya dalam mencari nafkah. Pengalaman auditor dalam menangani audit dan berapa lama jangka waktu auditor menjadi seorang auditor. Instrumen ini menggunakan skala 5 Likert, seperti peneliti terdahulu (Sekaran, 2000).

### **Rekan Kerja**

Rekan kerja didefinisikan sebagai dua atau lebih individu yang berinteraksi satu dengan yang lain

guna mencapai sasaran (Ivancevich et al 2005). Indikator dari variabel ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pemimpin. Indikator pengukuran rekan kerja diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan skala likert seperti kuisisioner pada peneliti sebelumnya (Dwilita & Azhar, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dalam penelitian ini adalah 36 KAP di Pekanbaru, Padang, Medan, dan Batam. Data penelitian menggunakan lima variabel, yang terdiri dari 1 variabel dependen yaitu kinerja auditor, 3 variabel independen yaitu stress kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja, serta rekan kerja sebagai variabel moderating

### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya dan membuat kesimpulan yang umum. Tujuan pengujian ini adalah untuk mempermudah pemahaman variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengolahan SPSS mengenai deskriptif variabel sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Stress	178	37.5618	3.76110
Gaya kepemimpinan	178	37.6404	3.78742
Pengalaman	178	24.9888	3.13534
Rekan Kerja	178	47.8933	4.42321
Kinerja Auditor	178	48.7191	2.52664

Sumber: Data olahan, 2017

## Analisis Linear Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Stdz Coef. Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	96.927	48.919	
Stress Kerja	2.689	.781	2.643
Gaya Kepemimpinan	.850	1.177	.472
Pengalaman	2.007	.700	1.644
Rekan Kerja	2.300	1.048	2.659
Moderating 1	.050	.016	2.974
Moderating 2	.027	.025	1.307
Moderating 3	.036	.015	1.747

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan tabel 2, persamaan regresi berganda yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 96,927 + 2,689X_1 + 0,850X_2 + 2,007X_3 + 2,300X_4 + 0,050X_1X_4 + 0,027X_2X_4 + 0,036X_3X_4$$

### Hasil Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah  $H_0$  dapat diterima jika F-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan  $H_1$  diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 : n-2 \\ &= 0,05/2 : 178-2 \\ &= 0,025 : 176 \end{aligned}$$

Dan pada t-tabel hasilnya adalah 1,98. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	1.981	.049
Stress Kerja	3.444	.001
Gaya Kepemimpinan	2.723	.015
Pengalaman	2.866	.004
Rekan Kerja	2.196	.029
Moderating 1	3.022	.003
Moderating 2	2.051	.029
Moderating 3	2.474	.014

**Sumber:** *Data olahan, 2017*

### **Stress Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara stress kerja dengan kinerja auditor diketahui bahwa nilai t-hitungnya adalah 3,444 dengan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (3,444) lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,98. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H<sub>i</sub> diterima sehingga variabel stress kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwilita & Azhar (2011) menyatakan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan namun memiliki hubungan positif. Gaffar (2012) juga mendukung bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku organisasi (Luthans, 2006). Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

### **Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor diketahui bahwa nilai t-hitungnya adalah 2,723 dengan taraf signifikansi 0,015 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (2,723) lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,98. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H<sub>i</sub> diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alberto (2005) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat pimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Soedarmayanti, 2007).

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu kepada suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur serta mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Trisnarningsih (2007).

### **Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara gaya kepemimpinan

dengan kinerja auditor diketahui bahwa nilai t-hitungnya adalah 2,866 dengan taraf signifikansi 0,004 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (2,866) lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,98. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel pengalaman kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Eka Desyanti (2009) dan Pinta Nopetri Setra (2013) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengalaman kerja yang dimaksud adalah merupakan peristiwa yang pernah dialami dan ditanggung oleh individu dalam menjalani kehidupannya, khususnya dalam mencari nafkah. Pengalaman auditor dalam menangani audit dan berapa lama jangka waktu auditor menjadi seorang auditor. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers dan Haditono, 1999).

Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

### **Rekan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara rekan kerja dengan kinerja auditor, dapat diketahui bahwa nilai t-hitungnya adalah 2,196 dengan taraf signifikansi 0,029 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (2,196) lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,98. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel rekan kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Rekan kerja didefinisikan sebagai dua atau lebih individu yang berinteraksi satu dengan yang lain guna mencapai sasaran (Ivancevich et al 2005). Indikator dari variabel ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pemimpin.

Kegiatan yang dilakukan auditor tidak lepas dari keberadaan orang lain. Keadaan ini berkaitan dengan harmonisasi sesama rekan kerja dalam melakukan tugas. Ahmadi (2000) dalam Ariefitya (2009), mengatakan bahwa rekan kerja berperan cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja auditor lainnya karena auditor merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam perusahaan, namun bukan merupakan bagian yang penting. Hal ini berarti bahwa kondisi disharmonisasi sesama partner dan jumlah rekan kerja yang relatif banyak tidak mengganggu seorang auditor dalam bekerja.

### **Stress kerja (X1) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z)**

Pada variabel stress kerja (X1) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat dilihat nilai t-

hitungnya adalah 3,022 dengan taraf signifikansi 0,003 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (3,022) lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,98. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel stress kerja (X1) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan.

Didalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan mengelola stres kerja dan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja penyebab stres kerja dan yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas pun akan meningkat.

### **Gaya kepemimpinan (X2) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z)**

Pada variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat dilihat nilai t-hitung adalah 2,051 dengan taraf signifikansi 0,029 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (2,051) lebih besar daripada t-tabel yaitu

1,98. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tentunya memerlukan manajemen untuk mengatur sistem dalam melakukan pekerjaan mereka agar terlaksana secara efektif dan efisien. Dalam setiap manajemen yang ada dalam perusahaan atau organisasi, tidak akan berarti apabila karyawan tidak melakukannya dengan sebagaimana yang dianjurkan. Dengan adanya rekan kerja yang menjalani sistem manajemen yang sudah ditentukan, tentunya akan memiliki pengaruh positif bagi perusahaan dimana rekan kerja kita dapat diajak bekerja sama sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan.

Dengan demikian, memiliki rekan kerja yang baik dalam menjalani sistem manajemen perusahaan, akan mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan audit, sehingga kinerja dapat dilakukan dengan hasil yang memuaskan.

### **Pengalaman kerja (X3) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z)**

Pada variabel pengalaman kerja (X3) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) dapat dilihat nilai t-hitung adalah 2,474 dengan taraf signifikansi 0,014 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai thitung (2,474) lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,98. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel

pengalaman kerja (X3) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengalaman kerja juga merupakan proses pembentukan pengetahuan dalam bidang yang sedang kita jalani baik formal maupun non formal.

Bagi seorang auditor, apabila auditor tersebut sudah memiliki jam terbang yang tinggi maka secara otomatis auditor tersebut akan lebih sensitif terhadap tugas yang sedang dijalankannya, hal ini dikarenakan seorang auditor yang memiliki jam terbang yang tinggi akan lebih memahami situasi-situasi yang biasanya terjadi dalam menjalankan tugasnya.

Dalam memperoleh pengalaman kerja, tentu diiringi juga dengan memiliki rekan kerja yang memiliki beragam sifat dalam bersama-sama menjalani tugasnya, sifat rekan kerja yang kurang baik akan memberikan pengalaman yang lebih ekstrim dibanding dengan sifat rekan kerja yang baik. Karena sifat rekan kerja yang kurang baik, akan melatih kinerja auditor untuk menghadapi situasi yang lebih rumit dibanding dengan yang lainnya.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate
.746 <sup>a</sup>	.557	.539	2.59975

Sumber: *Data olahan, 2017*

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa stress kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan

pengalaman kerja (X3) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat, yaitu kinerja auditor, hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,746. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja auditor (Y) sebesar 53,90 %. Artinya variabel stress kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengalaman kerja (X3) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) mempengaruhi kinerja auditor sebesar 53,90 %.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Variabel pengalaman kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
4. Variabel rekan kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
5. Variabel stress kerja (X1) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
6. Variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan rekan kerja sebagai

variabel moderasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

7. Variabel pengalaman kerja (X3) dengan rekan kerja sebagai variabel moderasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

### Saran

Adapun saran yang diberikan penulis bagi penelitian selanjutnya adalah:

1. Sesuai dengan hasil penelitian ini, disarankan untuk penelitian yang akan dilakukan berikutnya perlu menambah variabel lain yaitu prestasi kerja, kepuasan kerja, perilaku, sikap dan budaya organisasi untuk menilai kinerja auditor sehingga hasil yang dicapai dapat lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih meluas pada pengambilan sampelnya, tidak terbatas pada kantor KAP saja, tetapi pada kantor BPK dan BPKP.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara agar pertanyaan-pertanyaan yang diberikan benar-benar dijawab oleh auditor sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

Abdullah et al. 2012. *“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Studi empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta”*. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Angelina, Claudya Shelviana. 2015. *“Hubungan antara Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Auditor, Peran Rekan Kerja sebagai Variabel Moderating”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.

Darendahe, Albert. 2013. *“Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT ASKES (Persero) Cabang Manado”*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi.

Desyanti, Ni Putu Eka dan Ni Made Dwi Ratmadi. 2009. *“Pengaruh Independensi, Keahlian, Profesional, dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Bandung”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Dwilita, Handriyani. 2008. *“Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”*. Tesis Universitas Sumatera Utara.

Dwilita, Handriyani dan Azhar Maksum. 2011. *“Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik (KAP)”*. Jurnal Keuangan & Bisnis Volume 3 No.1, Maret 2011.

- Gaffar, Hulaifah. 2012. *“Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makassar”*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hassanudin. Makassar.
- Hidayati, Reni et al. *“Kecerdasan Emosi, Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan”*. Fakultas Psikologi Uniersitas Surakarta. Jawa Tengah.
- Ivancevich, John, M. 2008. *“Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2”* Jakarta : Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *“Perilaku Organisasi Ed Sepuluh”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2006. *“Human Resource Management Ed. 10”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A, et al. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh”*. Jakarta: Indeks.
- Panjaitan, Anton. 2011. *“Analisis Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”*. Skripsi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *“Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Ed. 4 Jilid 2”*. Jakarta: Salemba Empat.