

## BAB III

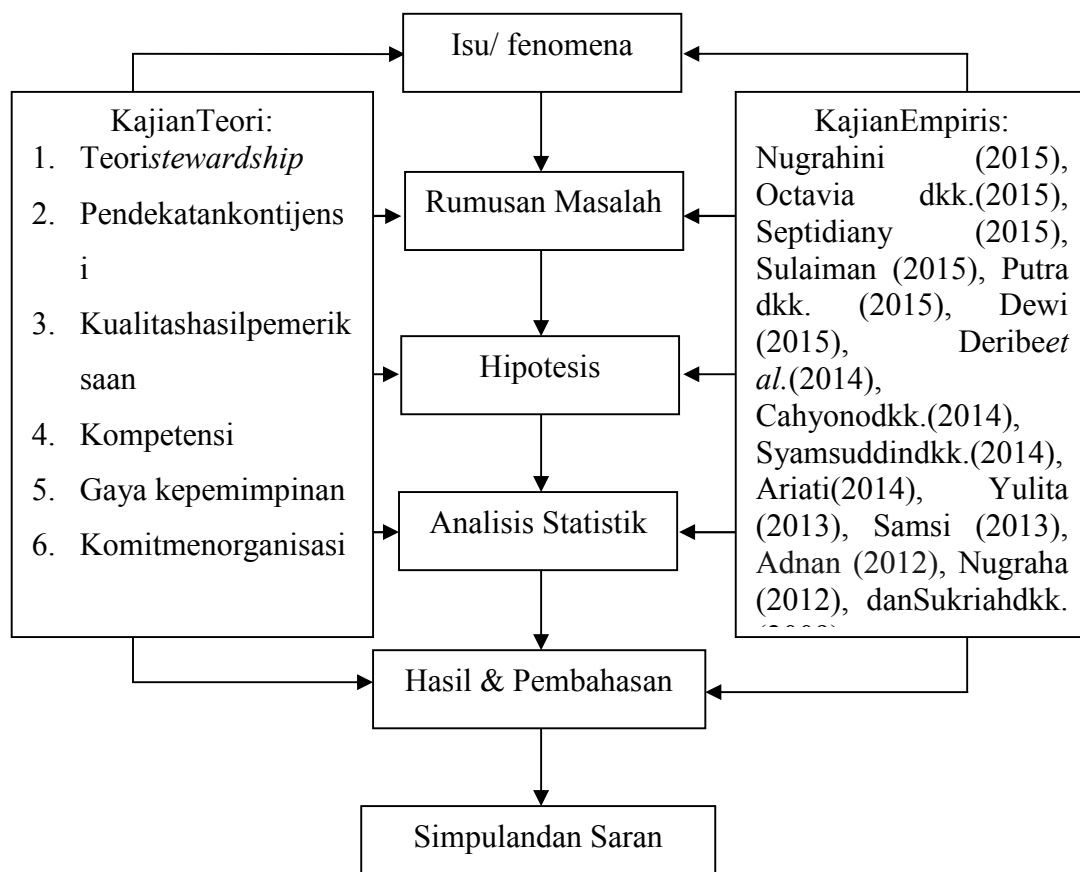
### KERANGKA BERPIKIR, KONSEP, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel tersebut yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2009). Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi (Kuncoro, 2013). Teori utama dalam penelitian ini adalah teori *stewardship* dan teori pendukungnya adalah pendekatan kontinjensi. Kajian empiris dalam penelitian ini berpedoman pada penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh: Nugrahini (2015), Octavia dkk.(2015), Septidiany (2015), Sulaiman (2015), Putra dkk. (2015), Dewi (2015), Deribe *et al.*(2014), Cahyono dkk. (2014), Syamsuddin dkk.(2014), Ariati (2014), Yulita (2013), Samsi (2013), Adnan (2012), Nugraha (2012), dan Sukriah dkk. (2009).

Kajian teori dan kajian empiris tersebut digunakan untuk mengembangkan rumusan masalah dan membangun hipotesis dalam penelitian ini. Kemudian, hipotesis yang telah dibangun dan dianalisis dengan metode statistik bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Setelah hasil penelitian dari analisis statistik diperoleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan saran untuk dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya dalam

mengembangkan jenis penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Untuk lebih jelasnya, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.

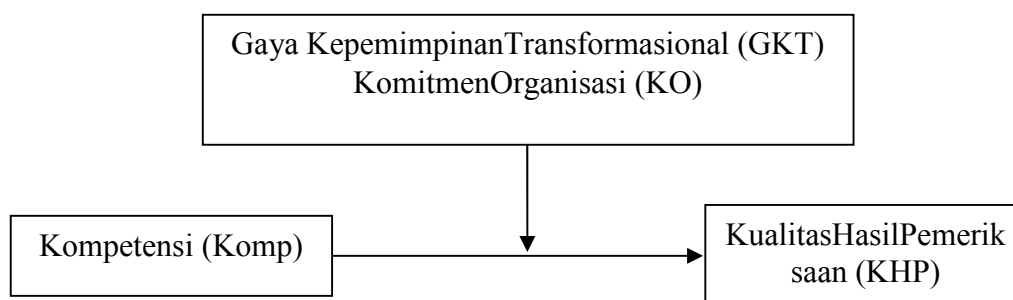


Gambar 3.1 Kerangka berpikir

### 3.2 Konsep

Konsep penelitian merupakan hubungan logis dari landasan teoritis dan kajian empiris yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi (Komp), variabel moderasi adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) dan Komitmen Organisasi (KO) sedang

variabel terikat adalah Kualitas Hasil Pemeriksaan (KHP). Sesuai dengan jumlah variabel yang teridentifikasi, Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun konsep yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini konsep tersebut dapat disajikan dalam Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Konsep Penelitian

### 3.3. Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka teoritis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan yang dilaksanakan oleh pemeriksa internal, maka dikembangkan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 3.3.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Meningkatkan Pengaruh Kompetensi pada Kualitas Hasil Pemeriksaan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). McClelland dan Burham (1976) menyatakan motif kekuasaan adalah daya gerak psikologi yang diperlukan untuk prestasi dan dapat mendukung tujuan organisasi.

Sistem pemberian intensif dan pengakuan atas wewenang yang diberikan merupakan gabungan prinsip yang diperlukan dalam pengawasan.

Supaya dapat meningkatkan kinerja SDM, pemimpin dapat menggerakkan, mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan, bisa saja pada saat tertentu seorang pemimpin dibutuhkan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, pada saat lainnya dibutuhkan menggunakan gaya partisipatif (Ato'illah, 2014).

Ananto (2014) menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Arifin (2012) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang dilandasi rasa saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan dan adanya komunikasi yang terbuka (*consideration*) secara signifikan dapat meningkatkan kinerja para pegawai pemerintah. Jadi semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas hasil pekerjaan bawahannya akan semakin baik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Pengaruh kompetensi pemeriksa pada kualitas hasil pemeriksaan meningkat terutama bagi pemeriksa yang menerima gaya kepemimpinan transformasional baik.

### **3.3.3. Komitmen Organisasi Meningkatkan Pengaruh Kompetensi pada Kualitas Hasil Pemeriksaan**

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu

organisasi tertentu, karena komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: 1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. 2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan 3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi (Mayer *et al.*, 1982 dalam Yustina, 2006).

Hubungan *stewardship* pada hakikatnya memotivasi pegawai bekerja keras untuk kepentingan organisasi dengan penghargaan yang tidak nyata. *Stewardship* lebih difokuskan pada tingginya kebutuhan pada hierarki Maslow (1970), kebutuhan untuk berkembang (Alderfer, 1972) atas prestasi dan kebutuhan untuk berkumpul oleh Mc Clelland (1975) dan Mc Cregor (1906). Individu-individu diidentikkan dengan organisasi, mereka lebih siap diajak bekerja sama, altruistik dan spontan berperilaku sebagai bagian dari organisasi yang tidak terlalu mengharapkan imbalan (Mowday, Potter dan Steer, 1982). Konsep tersebut diidentikkan sebagai komitmen organisasi, yaitu adanya individu-individu tangguh dan termasuk dalam unsur utama organisasi (Porter *et al.*, 1974). Mayer dan Schoorman (1992), menyatakan bahwa karakteristik komitmen organisasi sebagai suatu bangunan multidimensi yang berisi pengulangan komitmen yang disebut *belief individu and acceptance of goal of the organization*.

Zawitri (2009) menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, Puspitasari (2014), Afendy (2014), dan Carolita (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas

audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh seorang pemeriksa akan berguna bagi dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik sehingga kualitas hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

H<sub>2</sub>: Pengaruh kompetensi pemeriksa pada kualitas hasil pemeriksaan meningkat terutama bagi pemeriksa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi.