PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KINERJA AUDITOR SELAMA DIBERLAKUKANNYA *WORK FROM HOME*
(SURVEY PADA 4 KAP DI JAKARTA SELATAN)

Disusun Oleh:

Steven Gilbert

NIM. 175020307111032

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2020

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Terhadap Pencapaian Target Kinerja Auditor Selama Diberlakukannya *Work From Home* (Survey Pada 4 KAP di Jakarta Selatan)

Oleh:

Steven Gilbert Parningotan

Dosen Pembimbing: Dr. Wuryan Andayani, SE., M.Si., Ak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya *work from home*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu tipe pemilihan sampel dimana populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Objek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di 4 KAP di Jakarta Selatan dengan jumlah 100 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan Uji T untuk menguji koefisien regresi parsial serta F-statistik untuk menguji pengaruh secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signfikan terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya *work from home*, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya *work from home* dan produktivitas kerja berpengaruh positif signfikan terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya *work from home*. Dari tiga hipotesis yang ada, terdapat satu hipotesis yang tidak diterima dan dua hipotesis yang diterima. Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja berpengaruh sebesar 37,10 % terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya *work from home*, sedangkan sisanya sebesar 62,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model regresi penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, dan Pencapaian Target Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Workload, Work Environment, and Work Productivity on Achieving Auditor Performance Targets During The Implementation of Work From Home.
(Survey on 4 Public Accounting Firm in South Jakarta City)

By:

Steven Gilbert Parningotan

Advisor Lecturer: Dr. Wuryan Andayani, SE., M.Si., Ak.

This study aims to analyze the effect of workload, work environment, and work productivity on achieving auditor performance targets during the implementation of work from home. This type of research is quantitative research with a survey method conducted by distributing questionnaires as a data collection technique in this study. The sample in this study was obtained using the proportionate stratified random sampling method, namely the type of sample selection where the population has members/elements that are not homogeneous and stratified proportionally. The object of this research is auditors who work in several KAPs in South Jakarta with total 100 respondents. The analytical method used is multiple regression and T-test to test the partial regression coefficient and F-statistics to test the effect simultaneously. This study indicates that the workload has a significant positive effect on the achievement of the auditor's performance targets during the implementation of work from home, the work environment has a significant positive effect on the auditor's performance targets during the implementation of work from home and the work productivity has a significant positive effect on the auditor's performance targets during the implementation of work from home. Of the three existing hypotheses, all three views were accepted. Of the three existing hypotheses, there is one hypothesis that is not accepted and two that are accepted. Workload, work environment and work productivity have an effect of 37.10% on the achievement of performance targets during the implementation of work from home, while the remaining 62.90% is influenced by other variables not discussed in the regression model of this study.

Keywords: Workload, Work Environment, and Work Productivity, and Achieving Performance Targets.

DAFTAR ISI

ABSTRAK ii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR GAMBAR vii
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan… 9
2.2 Variabel Penelitian 12
2.2.1. Beban Kerja 12
2.2.2. Lingkungan Kerja 14
2.2.3. Produktivitas Kerja 16
2.2.4 Kinerja 16
2.3 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis 17
2.3.1 Penelitian Terdahulu… 17
2.3.2 Kerangka Teoritis 19
2.3.3 Pengembangan Hipotesis… 20
2.3.3.1 Beban Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home* 20
2.3.3.2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home* 20
2.3.3.3 Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home* 21

DAFTAR ISI

BAB III| METODOLOGI PENELITIAN 23
3.1. Data Penelitian dan Sumbernya 23
3.1.1 Jenis dan Sumber Data. 23
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data. 24
3.2 Populasi dan Sampel. 26
3.3 *Pilot Test*..... 26
3.3.1. Uji Validitas 26
3.3.2. Uji Reliabilitas..... 28
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian 28
3.4.1. Variabel Dependen 28
3.4.2. Variabel Independen..... 29
3.5 Metode Analisis Data 30
3.5.1. Uji Instrumen Penelitian..... 30
3.5.1.1. Uji Validitas 30
3.5.1.2. Uji Reabilitas 31
3.5.2. Uji Asumsi Klasik 31
3.5.2.1. Uji Normalitas 31
3.5.2.2. Uji Multikolinearitas 31
3.5.2.3. Uji Heteroskedasitias..... 32
3.5.3. Koefisien Determinasi 32
3.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda 32
3.5.5. Pengujian Hipotesis 33
3.5.5.1. Uji Parsial (Uji T)..... 33
3.5.5.2 Uji Kelayakan Model (Uji F) 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 35
4.1 Latar Belakang Institusional Obyek Penelitian..... 35
4.1.1. Gambaran Umum Responden 35
4.2 Penyajian Hasil Pengujian Data… 39
4.2.1. Statistik Deskriptif 39
4.2.2. Hasil Uji Validitas..... 41
4.2.3. Hasil Uji Reliabilitas 43

DAFTAR ISI

4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik 43
4.2.4.1. Uji Normalitas 43
4.2.4.2. Uji Multikolinearitas 44
4.2.4.3. Uji Heteroskedasititas 45
4.2.5. Analisis Regresi Linear Berganda 46
4.2.5.1. Persamaan Model Regresi 46
4.2.6. Pengujian Hipotesis 48
4.2.6.1. Uji Hipotesis Secara Parsial 48
4.2.6.2. Uji Kelayakan Model (Uji F) 48
4.2.6.3. Uji Koefisien Determinasi 49
4.3 Analisis Hasil Penelitian… 50
4.3.1 Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home* 51
4.3.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home* 52
4.3.3. Produktivitas Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pencapaian Target selama diberlakukannya *Work From Home* 53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 55
5.1 Kesimpulan 55
5.2 Keterbatasan Penelitian 57
5.3 Saran 57
DAFTAR PUSTAKA 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis 20

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran 24
Tabel 3.2 Indikator Kuisioner Beban Kerja 25
Tabel 3.3 Indikator Kuisioner Lingkungan Kerja 25
Tabel 3.4 Indikator Kuisioner Produktivitas Kerja 25
Tabel 3.5 Indikator Kuisioner Pencapaian Target Kinerja 26
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas (Pilot Test) 28
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabiltas (Pilot Test) 29
Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner 36
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 36
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia 37
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jabatan 37
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja 38
Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja 39
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja 40
Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja 40
Tabel 4.9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pencapaian Target Kinerja 41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas 42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas 43
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 44
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 45
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas 46
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 46
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Parsial 48
Tabel 4.17 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) 49
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi 50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUISIONER 62
Lampiran 2 DATA REPSPONDEN… 66
Lampiran 3 HASIL OLAH DATA KUISIONER 71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan kejadian infeksi berat dengan penyebab yang belum diketahui, yang berawal dari laporan dari Cina kepada *World Health Organization* (WHO) terdapatnya 44 pasien pneumonia yang berat di suatu wilayah yaitu Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China, tepatnya di hari terakhir tahun 2019 Cina. Dugaan awal hal ini terkait dengan pasar basah yang menjual ikan, hewan laut dan berbagai hewan lain. Pada 10 Januari 2020 penyebabnya mulai teridentifikasi dan didapatkan kode genetiknya yaitu virus corona baru. (Handayani et al., 2020)

Indonesia sendiri melaporkan kasus pertama pada 2 Maret 2020, yang diduga tertular dari orang asing yang berkunjung ke Indonesia. Kasus di Indonesia terus bertambah, hingga tanggal 29 Maret 2020 telah terdapat 1.115 kasus dengan kematian mencapai 102 jiwa. Tingkat kematian Indonesia 9%, termasuk angka kematian tertinggi. Waktu 38 hari untuk Covid-19 menginfeksi seluruh provinsi di Indonesia, yakni pada 9 April 2020. Provinsi terakhir yang mengumumkan adanya kasus Covid-19 adalah Gorontalo. Gubernur Rusli Habibie mengumumkan kasus positif Covid-19 pertama di wilayahnya. (Handayani et al., 2020)

Jakarta menjadi provinsi pertama yang melaporkan kasus, sedangkan Gorontalo menjadi yang terakhir. Sampai tanggal 9 November 2020, Indonesia telah melaporkan 440.569 kasus positif menempati peringkat pertama terbanyak di Asia Tenggara. Indonesia menempati peringkat ketiga terbanyak di Asia dengan 14.689 kematian. Angka kematian diperkirakan jauh lebih tinggi dari data yang dilaporkan lantaran tidak dihitungnya kasus kematian dengan gejala Covid-19 akut yang belum dikonfirmasi atau dites. Kemenkes

mengumumkan 372.266 orang telah sembuh, menyisakan 53.614 kasus yang sedang dirawat. Pemerintah Indonesia telah menguji 3.080.718 orang dari total 269 juta penduduk, yang berarti sekitar 11.427 orang per satu juta penduduk. (Handayani et al., 2020)

Pandemi *Coronavirus Disease* 2019 (Covid-19) telah mengubah tatanan sosial di dunia dalam waktu singkat. Masyarakat tidak ada yang pernah membayangkan bahwa pandemi ini akan menyebabkan derita kemanusiaan yang begitu mendalam. Perubahan sosial yang terjadi secara sporadis dan tidak dikehendaki kehadirannya oleh masyarakat mengakibatkan ketidaksiapan masyarakat dalam menghadapi pandemi ini yang telah menyebabkan disorganisasi sosial di segala aspek kehidupan masyarakat.

Kondisi masyarakat yang belum siap menerima perubahan akibat pandemi Covid-19 tentu dapat mempengaruhi nilai dan norma sosial yang telah berkembang dan dianut oleh masyarakat selama ini. Masyarakat pada dasarnya memang akan selalu mengalami perubahan. Masyarakat tidak bisa dibayangkan sebagai keadaan yang tetap, melainkan sebagai proses yang senantiasa berubah dengan derajat kecepatan, intensitas, irama, dan tempo yang berbeda (Sztompka, 2017:08).

Dampak pandemi Covid-19 telah memaksa komunitas masyarakat harus adaptif terhadap berbagai bentuk perubahan sosial yang diakibatkannya. Ragam persoalan yang ada telah menghadirkan desakan transformasi sosial di masyarakat.

Peradaban dan tatanan kemanusiaan akan mengalami pergeseran ke arah danbentuk yang jauh berbeda dari kondisi sebelumnya. Wajah dunia pasca pandemi tidak akan pernah kembali pada situasi seperti awalnya.

Bentuk aktivitas masyarakat yang dilakukan di masa pandemi, kini harus dipaksa untuk disesuaikan dengan standar protokol kesehatan. Pandemi Covid-19 telah menginfeksi seluruh aspek tatanan kehidupan masyarakat yang selama ini telah diinternalisasi secara

terlembaga melalui rutinitas yang terpola dan berulang.

Gubernur pada masing – masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. Setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah bertransaksi terkecuali untuk kepentingan yang mendesak dan usaha yang diperbolehkan untuk beroperasi adalah toko – toko yang menjual kebutuhan pokok dan yang bersifat vital lainnya.

Sebelum dibelakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pegawai dapat pergi bekerja ke kantor seperti biasa namun dengan diberlakukannya PSBB ini membuat perusahaan mempekerjakan pegawainya di rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Presiden Joko Widodo secara resmi padatanggal 15 Maret 2020 mengeluarkan himbauan agar seluruh instansi baik negeri maupun swasta menghidari kontak dekat dan menghindari kerumuman manusia, kemudian bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan beribadah dari rumah.

Masalah dalam penelitian ini, dengan diberlakukannya kebijakan WFH dapat memberikan dampak bagi beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapain target kinerja seorang auditor menjadi semakin naik, tetap atau menurun. Penelitian yang dilakukan oleh IAPI (2020) “Respon Auditor Atas Pandemi Covid-19”, auditor tetap harus menjaga kualitas audit dan dapat memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat untuk mendukung opini audit. Respons auditor yang diharapkan adalah memodifikasi prosedur pengumpulan bukti audit, merevisi proses identifikasi dan penilaian risiko kesalahan penyajian material, serta mengubah prosedur audit yang direncanakan atau melakukan prosedur alternatif atau prosedur audit lanjutan yang tepat. Auditor diharuskan untuk memahami beberapa paket kebijakan ekonomi, regulasi, dan transaksi- transaksi

nonrutin yang terjadi pada periode ini. Prosedur dan kebijakan pengendalian mutu terkait dengan penugasan dan supervisi tim perikatan serta telaah pekerjaan harus lebih ditekankan oleh auditor supaya risiko audit dapat diarahkan pada tingkatan yang dapat diterima, suatu tingkatan yang lebih rendah dibandingkan tingkat absolut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Suprapta dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi beban kerja seorang auditor maka semakin menurunnya kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yangberarti lingkungan kerja auditor meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin baik lingkungan kerja seorang auditor maka semakin meningkat kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan.

Berdasarkan lima penelitian diatas diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan produktivitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena WFH, menuntut auditor untuk beradaptasi dengan lingkungan secara cepat. Penyesuaian dengan beberapa hal yang sebelumnya dilakukan secaralangsung atau tatap muka, namun sekarang berganti dengan

diberlakukannya *Work From Home*. Perkembangan teknologi yang digunakan beberapa KAP, menjadi senjata utama untuk dapat terus bertahan melawan pandemi ini. Memiliki *platform* sendiri sebagai salah satu contoh perkembangan teknologi yang digunakan beberapa KAP untuk mengirimkan dan menyimpan data-data atau dokumen- dokumen yang nantinya akan diperlukan.

Perkembangan teknologi ini diharapkan dapat membantu dan mewadahi kinerja seorang auditor dalam melakukan pekerjaannya selama diberlakukanya *Work From Home*, namun masih banyak beberapa auditor yang mengalami kesusahan dalam hal komunikasi antar rekan kerja atau dengan *client* selama diberlakukanya *Work From Home*. Hal ini menjadi permasalahan yang dirasakan seorang auditor karena mengakibatkan beban kerja seorang auditor yang semakin besar, lingkungan kerja seorang auditor yang tidak mendukung, dan produktivitas kerja seorang auditor yang semakin menurun berdampak terhadap kinerja seorang auditor tersebut menjadi menurun.

Menurut Ayusenatriwikan, sebagai auditor PwC Indonesia komunikasi menjadi masalah utama diberlakukannya *Work From Home*. Tidak bisa berinteraksi dengan *partner* kerja atau dengan kata lain tidak bisa diskusi dalam menghadapi problematika, menjadi salah satu contoh permasalahan yang dirasakan beberapa auditor. Meskipun sudah banyak *platform* untuk mengadakan beberapa *meeting*, namun rasanya berbeda jika semua itu dilakukan secara online. Hal tersebut menjadi permasalahan yang dirasakan seorang auditor dan membuat kinerja seorang auditor menjadi menurun.

Menurut Oktaviani, sebagai auditor EY Indonesia. Dengan diberlakukannya WFH, lingkungan kerja (Rumah) membuat produktifitas dan efektifitas dalam berkerja menjadi sangat berkurang. Kinerja menjadi menurun dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Selain itu perihal bertemu dengan *client* lebih memilih untuk dilakukan

secara tatap muka atau secara langsung. Hal ini didasari pengalaman ketika dilakukan secara *online*, beberapa *client* memilikibanyak alasan dalam perihal dokumen yang dibutuhkan auditor. Seperti contoh, dokumen tersebut ketinggalan di kantor yang membuat kinerja seorang auditor ini menjadi menurun.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Suprapta danSetiawan pada tahun 2017 dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* Dan *Time Budget Pressure* Pada Kinerja Auditor". Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel- variabel independen yang digunakan oleh masing-masing peneliti. Penelitian sebelumnya menggunakan beban kerja, kepuasan kerja, *self efficacy*, dan *time budget pressure*, sedangkan penelitian ini menggunakan beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja sebagai variabel independen yang digunakan.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan sebelum masa pandemi Covid-19 dan sebelum diberlakukannya *Work From Home* sedangkan penelitian ini dilakukan saat pandemi Covid-19 dan selama diberlakukannya *Work From Home*. Selain itu terdapat perbedaan tempat pengambilan sampel, penelitian sebelumnya melakukan pengambilan sampel di beberapa KAP Bali sedangkan penelitian ini melakukan pengambilan sampel di beberapa KAP Jakarta dengan auditor sebagai responden dalam masing-masing penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dengan pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya work from home. Keadaan work from home auditor yang menjadikan alasan untuk melaksanakan penelitian ini, maka penelitian ini dilakasanakan dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja

Terhadap Pencapaian Target Kinerja Auditor Selama Diberlakukannya *Work From Home* (Survey Pada 4 KAP di Jakarta Selatan)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan yang ingin dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap pencapaian target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From Home* ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From Home* ?
3. Apakah produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From Home* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian iniadalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan empiris pengaruh beban kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From Home*.
2. Untuk menguji dan membuktikan empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From Home* .
3. Untuk menguji dan membuktikan empiris pengaruh produktivitas kerja terhadap

pencapaian target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From Home* .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih wawasan dan pengetahuan dalam ilmu Akuntansi Keperilakuan khususnya mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja yang menggunakan teori kinerja oleh Payaman Simanjuntak pada 2005 1943 sebagai teori acuan dalam penelitian ini. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan informasi yang lebih terhadap para pembaca penelitian ini, serta memperkaya pemahaman dan penelitian komparatif untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja seorang auditor selama diberlakukannya *Work From Home.*

2. Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini bertujuan sebagai referensi dasar bahan pertimbangan serta masukan. Adapun manfaat praktis penelitian ini antara lain adalah

1. Mengetahui penyebab *turn over* auditor dan faktor-faktor yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas sehingga dapat meningkatkan target kinerja auditor selama diberlakukannya *Work From Home* untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi di masadepan.
2. Menjadi bahan pertimbangan

dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi dan *skill* yang dibutuhkan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja bagi auditor, menciptakan ketenangan kerja dan meningkatkan semangat kerja agar tujuan manajemen perusahaan dapat tercapai, dan sebagai evaluasi tambahan dalam memahami beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap peningkatan target kinerja auditor pada 4 KAP di Jakarta Selatan selama diberlakukannya *Work From*

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalamn, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Timple (1999) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Simamora (1997) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Teori kinerja yang menjadi teori acuan

dalam penelitian ini adalah teori kinerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak pada tahun 2005. Simanjuntak (2005:1) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil ataspelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan pendapat tentang kinerja diatas dapat disimpulkanbahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinrja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Teori kinerja ini diturunkan kepada tiga variabel independen dalam penelitian ini. Beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja merupakan tiga variabel independen dalam penelitian ini. Teori kinerja ini dipengaruhi dan diturunkan kepada beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dalam mewujudkan pencapaian hasil dan tujuan suatu perusahaan. Beban kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik, dan produktivitas kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik.

2.2. Variabel Penelitian

2.2.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuankognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar,2001).

Auditor lebih mudah untuk mendapatkan informasi serta penjelasan dari seorang klien ketika beban kerja auditor sedikit. Beban kerja seorang auditor biasanya terjadi saat *peak season* yang pada umumnya terjadi di bulan Januari sampai dengan bulan Maret. Hal ini disebabkan perusahaan yang memiliki tahun fiskal di bulan desember, sehingga pembuatan laporan keuangan yang menjadi tanggung jawab auditor diharapkan dapat segera diselesaikan di bulan selanjutnya(Heo, Kwon dan Tan, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas variabel beban kerja ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Suprapta dan Setiawan (2017) dan Putri (2018) yangmenyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yangberarti semakin tinggi beban kerja seorang auditor maka semakin menurunnya kinerja auditor.

Beban kerja sendiri memiliki dua faktor. Faktor – faktor yang mempempengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. MenurutManuaba (2000), faktor-faktor tersebut adalah :

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1. Beban kerja bersifat fisik dan psikologis antara lain tempat kerja, alat dan sarana kerja, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan tingkatkesulitan.
2. Perusahaan tempat bekerja yaitu waktu istirahat, shift kerja, lamanya waktu bekerja, kerja malam, struktur organisasi, pelimpahan tugas dan

wewenangdan sistem pengupahan.

3. Lingkungan atau tempat bekerja seperti lingkungan kimiawi, fisik, biologis dan lingkungan kerja psikologis

2) Faktor Internal

Berasal dari diri pribadi seseorang reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal beban kerja karyawan antara lain usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, ukuran tubuh dan status gizi dan faktor psikis karyawan seperti kepuasan, persepsi, motivasi, keinginan dan kepercayaan.

2.2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015). Isyandi (2004) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pekerja yang memiliki pengaruh kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya seperti suhu ruangan atau temperatur, kelembaban, adanya ventilasi, penerangan ruangan, kegaduhan, kebersihan tempatkerja dan layak atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Hasle dan Honen (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja auditor dikelompokkan dalam tiga dimensi, yaitu: *Job duties and responsibilities, Advancement, training, and supervisor* dan *Personal concern.* Ketiga dimensi di atas diuraikan sebagai berikut:

a) *Job duties and responsibilities*, mencakup pengetahuan dan keahlian nyang dibutuhkan oleh seorang auditor, juga mengenai atribut dan manfaat profesi auditor.

b) *Advancement, training, and supervisor*, mencakup kemahiran dalam pekerjaan, pelatihan, pendidikan yang dilaksanakan oleh KAP, dan kecukupan supervisi kerja.

c) *Personal concern*, mencakup standar

etik dan interaksi dengan rekan seprofesi, dukungan perusahaan dalam mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik.

Berdasarkan pemaparan diatas variabel lingkungan kerja ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2019) dan Santi (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti lingkungan kerja auditor meningkat maka kinerja yangdidapat akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja sendiri memiliki beberapa faktor. Menurut Siagian (2014)dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, hal-hal yang harus diperhatikan adalah:

1. Bangunan kantor tempat kerja
2. Ruangan untuk bekerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara yang lancar
4. Adanya tempat untuk ibadah keagamaan
5. Faasilitas sarana angkutan khusus untuk antar jemput karyawan

2.2.3. Produktivitas Kerja

Wardani (2008) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, dan lingkungan psikologi.

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan atau institusi. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan (*individual performance*) berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan (*institutional performance)* (Singh, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas variabel produktivitas kerja ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Bahri pada tahun (2016). Hasil penelitian menyatakan bahwa produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain bersumber dari

pekerjaan, bersumber dari karyawan itu sendiri, gaji yang memadai, kebutuhan karyawan perlu diperhatikan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi, dan .peralatan yang digunakan.

2.2.4. Kinerja

Torang (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalamorganisasi.

Brown dan Millar (2019) menyatakan bahwa pencapaian kinerja seorang auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu:

1. Kualitas kerja

   Mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor tersebut.

2. Kuantitas kerja

   Jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

   Ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

   1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang,dan demografi.
   2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*,

pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *Job design*.

2.3. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Penelitian Terdahulu

` Penelitian pertama yang dijadikan acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Suprapta dan Setiawan (2017) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* Dan *Time Budget Pressure* Pada Kinerja Auditor" Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi beban kerja seorang auditor maka semakin menurunnya kinerja auditor.

Penelitian kedua yang dijadikan acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Putri pada tahun 2018. Putri (2018) melakukan penelitian berjudul "PengaruhKonflik Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Kantor Akuntan Publik Di KotaSemarang)". Hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ketiga yang dijadikan acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti pada tahun 2018. Darmayanti (2018) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya)" Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti lingkungan kerja auditor meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Penelitian keempat yang dijadikan acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Santi pada tahun 2010. Santi (2010) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)". Hasil penelitian menyatakanbahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin baik lingkungan kerja seorang auditor maka semakin meningkat kinerja auditor.

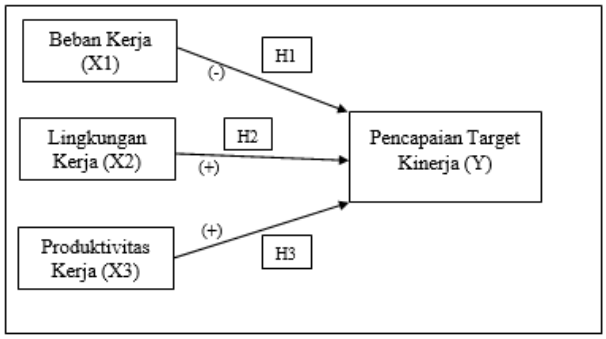
Penelitian kelima yang dijadikan acuan adalah penelitian yang dilakukan oleh Bahri pada tahun 2016. Bahri (2016) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan". Hasil penelitian menyatakan bahwa produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina MargaWilayah Sumatera Selatan.

2.3.2. Kerangka Teoritis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dalam telaahpustaka, maka variable yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melaluisuatu kerangka teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Teoritis



Sumber: Peneliti

2.3.1. Pengembangan Hipotesis

2.3.1.1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*.

Lisnayetti dan Hasanbasri (2006) menyatakan bahwa keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Suprapta dan

Setiawan (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi beban kerja seorang auditor maka semakin menurunnya kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*.

2.3.1.2.* Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home

Robbins (2002) menyatakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti lingkungan kerja auditor meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin baik lingkungan kerja seorang auditor maka semakin meningkat kinerja auditor.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*.

2.3.1.3. Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian TargetKinerja selama diberlakukannya *Work From Home*

Wardani (2008) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, dan lingkungan psikologi yang akan mendukung seorang auditor dalam mencapai target kinerjanya, yang artinya bahwa ketika auditor memiliki lingkungan fisik, sosial budaya, dan sehat baik jasmani dan rohani, maka akan menghasilkan pencapaian target kinerja yang maksimal, begitupun sebaliknya, saat auditor memiliki tingkat produktivitas yang rendah maka akan sulit untuk mencapai target kinerja yang telahditetapkan pada tahap awal kegiatan auditan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2016) menyatakanbahwa produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan.

H3: Produktivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Data Penelitian dan Sumbernya

Penjelasan mengenai jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menguji hubungan sebab-akibat diantara variabel. Dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor selama

diberlakukannya WFH.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang merupakan beberapa auditor yang bekerja di KAP Jakarta Selatan . Data yang diperoleh dari responden berupa skor dari kuisioner yang menggunakan skala Likert.

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju(STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.1.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang lebih mengacu pada informasi yang didapatkan dari sumber utama (*first-hand*) melalui survei, wawancara, *focus group*, atau observasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Data didapatkan dari responden yang merupakan karyawan yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik yangberada pada wilayah Kota Jakarta Selatan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Kuisioner akan dipergunakan untuk mengumpulkan informasi dari para karyawan untuk mendeskripsikan, membandingkan, atau menjelaskan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya WFH.

Kuisioner penelitian ini menggunakan jenis pertanyaan tertutup sehingga peneliti lebih mudah dalam mendapatkan informasi yang diberikan responden. Kuisioner yang disebarkan berupa kuisioner elektronik melalui *google form*. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk setiap pertanyaan. Skala likert merupakan skala yang dirancang untuk menilai seberapa besar sikap setuju responden terhadap sebuah pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2013). Skala likert yang

digunakan pada penelitian ini dengan penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel 3.2

Indikator Kuisioner Beban Kerja

Kode	Indikator Beban Kerja	Klasifikasi	Item Kuisioner
BK1	Kompleksitas pekerjaan,Tingkat kesulitan	Kemampuan Kognitif	1
BK2	Usia	Kemampuan Fisik	2
BK3	Kondisi kesehatan	Kemampuan Fisik	3
BK4	Faktor psikis	Kemampuan Kognitif	4
BK5	Sikap profesionalitas	Kemampuan Kognitif	5
BK6	Tanggung jawab pekerjaan	Kemampuan Kognitif	6
BK7	Pelimpahan tugas dan wewenang	Kemampuan Kognitif	7

Sumber: Lampiran

Tabel 3.3

Indikator Kuisioner Lingkungan Kerja

Kode	Indikator Lingkungan Kerja	Klasifikasi	Item Kuisioner
LK1	Bangunan kantor tempat kerja	Penerangan, Kelayakan	1,3,4
LK2	Ruangan untuk bekerja yang lega	Suhu, Kebersihan	5
LK3	Ventilasi pertukaran udara yang lancar	Kelembaban, Ventilasi	2

Sumber: Lampiran

Tabel 3.4

Indikator Kuisioner Produktivitas Kerja

Kode	Indikator Produktivitas Kerja	Klasifikasi	Item Kuisioner
PK1	Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan	Fisik	1
PK2	Gaji yang memadai	Psikologi	2
PK3	Penempatan karyawan pada posisi yang tepat	Fisik	3,4
PK4	Pendidikan	Psikologi	5,6
PK5	Budaya dan suasana kerja	Sosial dan budaya	7

Sumber: Lampiran

Tabel 3.5

Indikator Kuisioner Pencapaian Target Kinerja

Kode	Indikator Pencapaian TargetKinerja	Klasifikasi	Item Kuisioner
PTK1	Kemampuan dan keahlian	Standar Operasional Prosedur	1,2
PTK2	Dukungan dan bantuan	Norma	3
PTK3	*Attitude*	Norma	4,5
PTK4	Budaya organisasi	Standar Operasional Prosedur	6

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi sebagai sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk dipelajari (Sekaran dan Bougie, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik PwC Indonesia, EY Indonesia, KPMG Indonesia, dan Crowe Indonesia yang berada di daerah wilayah Kota Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 4.926.

Jenis populasiyang digunakan dalam penelitian ini adalah Populasi Berstrata.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih peneliti untuk melakukan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016:237). Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu tipe pemilihan sampel dimana populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik pengambilan sampel secara *Proportional Stratified Random Sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi auditor yang berkerja di 4 KAP Jakarta Selatan yang berstrata, yakni terdiri beberapa kelas yang heterogen (*Junior, Senior, Supervisor, dan Manager*). Sehingga peneliti mengambil sampel dari KAP PwC Indonesia, EY Indonesia, KPMG Indonesia, dan Crowe Indonesia sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan rumus dari Slovin (1960) penetapan sampel yang digunakan yaitu:

3.1. Pilot Test

3.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu cara untuk menguji suatu instrumen yang mempunyai konsep langkah-langkah tertentu yang bertujuan untuk mengukur variabel tertentu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{4926}{1+4926(0,1)^2}$$

n = 100 responden

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan ditoleransi (10% atau 0,1)

(Sekaran, 2013:225). Data yang valid adalah data yang tidak memiliki perbedaan antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.

Dalam penelitian ini, digunakan *Bivariate Pearson* untuk pengujian validitas. Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai valid atau tidaknya instrumen dilihat dari

perbandingannilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel padataraf signifikansi 5%, maka alat ukur atau instrumen yang digunakan adalah valid. Jika r-hitung lebih kecil dari r tabel, maka alat ukur atau instrumen yang digunakan adalah tidak valid. Berikut rincian hasil uji validitas (*Pilot Test*) untuk seluruh variabel penelitian ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas (*Pilot Test)*

Variabel	Item	r hitung	signifikansi	r tabel	Keterangan
X	X1.1	0.680	0.000	0.3120	Valid
	X1.2	0.488	0.000	0.3120	Valid
	X1.3	0.680	0.000	0.3120	Valid
	X1.4	0.491	0.000	0.3120	Valid
	X1.5	0.617	0.000	0.3120	Valid
	X1.6	0.642	0.000	0.3120	Valid
	X1.7	0.428	0.000	0.3120	Valid
	X2.1	0.506	0.000	0.3120	Valid
	X2.2	0.734	0.000	0.3120	Valid
	X2.3	0.376	0.000	0.3120	Valid
	X2.4	0.668	0.000	0.3120	Valid
	X2.5	0.713	0.000	0.3120	Valid
	X3.1	0.448	0.000	0.3120	Valid
	X3.2	0.431	0.000	0.3120	Valid
	X3.3	0.496	0.000	0.3120	Valid
X	X3.4	0.638	0.000	0.3120	Valid
	X3.5	0.591	0.000	0.3120	Valid
	X3.6	0.473	0.000	0.3120	Valid
	X3.7	0.433	0.000	0.3120	Valid
Y	Y1.1	0.721	0.000	0.3120	Valid
	Y1.2	0.652	0.000	0.3120	Valid
	Y1.3	0.602	0.000	0.3120	Valid
	Y1.4	0.467	0.000	0.3120	Valid
	Y1.5	0.636	0.000	0.3120	Valid
	Y1.6	0.780	0.000	0.3120	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah (2021)

Sumber: Data Primer yang sudah diolah (2021)

3.1.2. Uji Reliabiltas

Reliabilitas adalah cara pengujian mengenai seberapa konsistenkonsep alat ukur tersebut (Sekaran, 2013:225). Dalam penelitian ini, *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas setiap variabel.

Peneliti menggunakan uji *Cronbach's Alpha* karena teknik ini\ merupakan teknik uji reliabilitas kuesioner yang paling umum digunakan dan dengan melakukan uji *Cronbach's Alpha* akan terdeteksi indikator yangtidak konsisten. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 makavariabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut rincian hasil uji reliabilitas (*Pilot Test*) untuk seluruh variabel penelitian ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabiltas (*Pilot Test)*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	25

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran dan Bougie, 2016). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel ini disebut sebagai variabel terikat karena variabel ini dipengaruhidan terikat oleh variabel independen (Sekaran dan Bougie, 2013:69). Variabel dependen dari penelitian ini adalah pencapaian target kinerja.

Torang (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat, baik secara positif atau negative (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel independen dari penelitian ini terdiri dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar,2001).

Isyandi (2004) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pekerja yang memiliki pengaruh kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya seperti suhu ruangan atau temperatur, kelembaban, adanya ventilasi, penerangan ruangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan layak atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Wardani (2008) menyatakan bahwa

produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, dan lingkungan psikologi.

3.3. Metode Analisis Data

Untuk mengukur beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya WFH, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

3.3.1. Uji Instrumen Penelitian

3.3.1.1. Uji Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang disajikan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2016). Pengujian ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui ketetapan alat ukur yang digunakan. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item - Total Correlation* untuk mengetahui apakahtiap-tiap item valid atau tidak peneliti menggunakan bantuan program SPSS 21.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai valid atau tidaknya instrumen dilihat dari perbandingan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5%, maka alat ukur atau instrumen yang digunakan adalah valid. Jika r-hitung lebih kecil dari r tabel, maka alat ukur atau instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

3.3.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi serta stabilitas. Konsistensi mengindikasikan seberapa baik setiap poin (*item*) dalam mengukur suatu konsep menjadi satu sebagai suatu kumpulan. Pada penelitian ini, reliabilitasdiuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien reliabilitas yang mengindikasikan seberapa baik poin (*item*) pada suatu kumpulan yang berkorelasi secara positif

satu sama lain. Semakin *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1 (>0,6), maka semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal (Sekaran dan Bougie, 2017).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan *One - Sample Kolmogorov Smirnov test*, dengan dasar pengambilan keputusan data terdistribusinormal ketika nilai probabilitas pengujian lebih besar dari 0,05.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016). Uji multikolineritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolineritas.

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji nilai dalam model regresi apakah memiliki ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau tidak (Ghozali, 2016). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejsemengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

3.5.3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model regresi yang kuat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nol berarti variabel-variabel

independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

3.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan ketika lebih dari satu variabel independen dihipotesiskan akan memberikan pengaruh terhadap satu variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2017). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya WFH.

Persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \, e$$

Keterangan:
Y = Pencapaian Target Kinerja
X1 = Beban Kerja
X2 = Lingkungan Kerja
X3 = Produktivitas Kerja

α = Konstanta
β = Koefisien Regresi
e = *error term*

3.5.5. Pengujian Hipotesis

3.5.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masingmasing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial agar dapat menunjukan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam penelitianini, uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya WFH (Y). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria kriteria apabila nilai signifikansi (<0,05) maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi (>0,05) maka hipotesis ditolak.

3.5.5.2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas

dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya WFH (Y). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi (<0,05) artinya model penelitian layak digunakan. Jika nilai signifikansi (>0,05) artinya model penelitian tidak layakdigunakan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Latar Belakang Institusional Obyek Penelitian

Kantor Akuntan Publik merupakan badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapat izin usaha berdasarkan undang-undang. Penulis melakukan penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang berada pada wilayah Kota Jakarta Selatan, terdapat 4 Kantor Akuntan publik yang memenuhi kriteria untuk dijadikan tempat penelitian dilakukan, diantaranya adalah

1. Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan(PwC Indonesia) : Jl. Jend. Sudirman Kav 29-31
2. Kantor Akuntan Publik Purwantono, Suherman & Surja(EY Indonesia) : Jl. Jend Sudirman Kav.52-53
3. Kantor Akuntan Publik Siddharta Widjaja & Rekan (KPMG Indonesia) Jl. Jend. Sudirman Kav. 28 Wisma GKBI Lt. 33.
4. Kantor Akuntan Publik Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo& Rekan (Crowe Indonesia) : Jl. Hr. Rasuna Said Blok X-5 Cyber 2 Tower Lt. 20-21

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Jakarta Selatan. Berikut ini adalah daftar penyebaran kuesioner pada Kantor Akuntan Publik di Kota Jakarta Selatan yang dilakukan secara online (*google form*):

Tabel 4.1
Data Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	100
2	Kuesioner tidak kembali	0
3	Kuesioner yang kembali	100
4	Kusioner yang digugurkan	0
5	Kuesioner yang digunakan	100
Tingkat pengembalian		100%
Tingkat pengembalian yang digunakan		100%

Sumber: Data yang sudah diolah (2021)

Kuesioner yang kembali sebanyak 100 Kuesioner. Semua kuesioner yang disebarkan dapat terkumpul semua sehingga dapat diolah untuk kemudian dianalisis datanya. Gambaran mengenai responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, serta lama waktu bekerja di kantor akuntan publik yang ditunjukkan sebagai berikut

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Wanita	68	68%
2	Pria	32	32%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel 4.2 menggambarkan jenis kelamin responden. 68 responden (68%) berjenis kelamin wanita dan 32 orang (32%) berjenis kelamin pria. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah wanita.

Tabel 4.4
Data Responden berdasarkan Jabatan

No	Lama waktu Bekerja	F	%
1	Junior Auditor	35	35%
2	Senior Auditor	47	47%
3	Supervisor	15	15%
4	Asisten Manajer	2	2%
5	Manajer	1	1%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 35 auditor yang memiliki posisi sebagai *junior* auditor atau sebesar 35% dari total responden penelitian, 47 auditor yang memiliki posisi sebagai *senior* Auditor atau sebesar 47% dari total responden penelitian, 15 auditor yang memiliki posisi sebagai *supervisor* atau sebanyak 15% dari total responden penelitian, 2 auditor atau sebesar 2% yang memiliki posisi sebagai asisten manajer dari total responden penelitian dan 1 atau sebesar 1% auditor yang memiliki posisi sebagai manajer dari total responden penelitian. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah auditor dengan jabatan *senior* auditor.

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

No	Lama waktu Bekerja	F	%
1	<1 Tahun	31	31%
2	1-2 Tahun	32	32%
3	3-5 Tahun	28	28%
4	6-10ahun	7	7%
5	>10 Tahun	2	2%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel 4.5 menggambarkan lama waktu bekerja responden. 31 orang(31%) yang sudah bekerja sebagai auditor selama kurang dari 1 tahun, 32 orang (32%) yang sudah bekerja sebagai auditor selama1 - 2 tahun, 28 orang (28%) yang sudah bekerja sebagai auditor selama 3 – 5 tahun, dan 7 orang (7%) yang sudah bekerja sebagai auditor 6 - 10 tahun, dan 2 (2%) orang yang sudah bekerja sebagai auditor selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja sebagai auditor selama 2 - 4 tahun, hal ini sangat bagus untuk penelitian dikarenakan auditor yang telah bekerja dalam kurun waktu tersebut telah memiliki pengalaman bekerja yang beragam dan dapat membandingkan kondisi bekerja sebelum adanya pandemi Covid-19 dan setelah adanyapandemi Covid-19.

4.2. Penyajian Hasil Pengujian Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum dari hasil penelitian di lapangan dengan kualitas data yang ada. Hasilpengujian yang sudah dilakukan maka dapat ditentukan frekuensi serta rata – rata dari setiap jawaban responden. Berikut ini adalah hasil dari statistik deskriptif penelitian yang telah dilakukan peneliti :

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Item	Frekuensi Respon					Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X1.1	0	3	10	31	56	4,40
X1.2	8	18	13	31	30	3,57
X1.3	3	4	15	31	47	4,15
X1.4	0	4	20	36	40	4,12
X1.5	4	5	10	39	42	4,10
X1.6	7	22	12	27	32	3,55
X1.7	0	16	17	29	38	3,89
Rata - Rata						3,97

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel beban kerja, dari 100 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,97 yang artinya bahwa sebagian besar atau mayoritas responden netral dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti didalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan respon netral terhadap item

pernyataan variabelbeban kerja.

Tabel 4.7
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi Respon					Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X2.1	2	0	25	44	29	3,98
X2.2	0	0	23	38	39	4,16
X2.3	0	5	46	26	23	3,67
X2.4	1	0	38	32	29	3,88
X2.5	0	1	23	38	38	4,13
Rata – Rata						3,96

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja, dari 100 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,96 yang artinya bahwa sebagian besar atau mayoritas responden memilih untuk netral dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti didalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan respon netral terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.8
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Item	Frekuensi Respon					Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X2.1	0	2	27	39	32	4,01
X2.2	2	3	20	51	24	3,92
X2.3	3	2	22	33	40	4,05
X2.4	3	0	17	40	40	4,14
X2.5	2	6	10	48	34	4,06
X2.6	13	24	21	29	13	3,05
X2.7	6	10	14	32	38	3,86
Rata - Rata						3,87

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja, dari 100 responden yang sudahmengisi kuesioner menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,87 yang artinya bahwa sebagian besar atau mayoritas responden memilih untuk netral dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti didalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan respon netral terhadap item pernyataan variabel produktivitas kerja.

Tabel 4.9
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pencapaian Target Kinerja

Item	Frekuensi Respon					Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Y1.1	0	3	4	46	47	4,37
Y1.2	0	0	0	52	48	4,48
Y1.3	3	1	9	44	42	4,19
Y1.4	4	0	7	52	38	4,22
Y1.5	46	0	1	42	57	4,56
Y1.6	47	1	13	37	49	4,34
Rata – Rata						4,36

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pencapaian target kinerja, dari 100 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata – rata sebesar 4,36 yang artinya bahwa sebagian besar atau mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti didalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan respon positif terhadap item pernyataan variabel pencapaian target kinerja.

4.2.2 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan sampel yang digunakan yaitu 100 sampel, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,1966. Setiap item pernyataan dikatakanvalid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil dari pengujain validitas dari setiap itempernyataan kuesioner disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	r_{tabel}	Keterangan
X	X1.1	0.679	0.000	0.1966	Valid
	X1.2	0.743	0.000	0.1966	Valid
	X1.3	0.448	0.000	0.1966	Valid
	X1.4	0.412	0.000	0.1966	Valid
	X1.5	0.549	0.000	0.1966	Valid
	X1.6	0.661	0.000	0.1966	Valid
	X1.7	0.580	0.000	0.1966	Valid
	X2.1	0.594	0.000	0.1966	Valid
	X2.2	0.833	0.000	0.1966	Valid
	X2.3	0.457	0.000	0.1966	Valid
	X2.4	0.348	0.000	0.1966	Valid
	X2.5	0.820	0.000	0.1966	Valid
	X3.1	0.434	0.000	0.1966	Valid
	X3.2	0.895	0.000	0.1966	Valid
	X3.3	0.354	0.000	0.1966	Valid
	X3.4	0.884	0.000	0.1966	Valid
	X3.5	0.348	0.000	0.1966	Valid
	X3.6	0.790	0.000	0.1966	Valid
	X3.7	0.877	0.000	0.1966	Valid
Y	Y1.1	0.697	0.000	0.1966	Valid
	Y1.2	0.702	0.000	0.1966	Valid
	Y1.3	0.537	0.000	0.1966	Valid
	Y1.4	0.420	0.000	0.1966	Valid
	Y1.5	0.661	0.000	0.1966	Valid
	Y1.6	0.758	0.000	0.1966	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil Pengamatan pada r_{tabel} mendapatkan hasil dari sampel (N) sebanyak 98 sebesar 0.1966 (df=n-2). Melihat dari hasil uji validitas diketahui bahwa semua instrumen penelitian mulai dari variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (X3), dan Pencapaian Target Kinerja (Y) masing-masing menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.1966. Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitiandalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukan sejauh mana hasilpengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dapatdilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 butir pertanyaan tersebut reliabel.

4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukan sejauh mana hasilpengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji

Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai*Cronbach's Alpha* > 0.60 butir pertanyaan tersebut reliabel

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Nilai Cronbach's Alpha	Banyaknya Pernyataan
0.755	25

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas memiliki r hitungsebesar 0.755, nilai ini lebih besar dari pada r tabel sebesar 0.60. Hasil tersebut menunjukan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel sudah reliabel dan dapat memberikan hasil yang konsisten yang dapat diandalkan.

4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang meliputi pengujian : (1) Normalitas, (2) Multikolinieritas, (3) Heteroskedastisitas.

4.2.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

(Ghozali, 2016:154). Uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data yang digunakan peneliti adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pengambilan keputusan, yaitu:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusinormal

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

	Unstandarized residual
N	100
Sig	0.814

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*sebesar 0.814. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

4.2.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas) (Ghozali, 2016:154). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolineritas dapat dilakukandengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini memperlihatkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Tolerance Value dan Variance Infaltion Factor* (VIF)dengan kriteria:

a. *Tolerance Value* > 10
b. *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai *Tolerance*	VIF
Beban Kerja	0.968	1.033
Lingkungan Kerja	0.973	1.028
Produktivitas Kerja	0.991	1.009

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabeL independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi multikolinearitas atau dengan kata lain bebas dari multikolinearitas.

4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji *Glejser* merupakan cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakansignifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0.05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Beban Kerja	0.886
Lingkungan Kerja	0.209
Produktivitas Kerja	0.671

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

4.2.5.1. Persamaan Model Regresi

Analisis regresi digunakan untuk

menghitung besarnya pengaruh antara variable independen yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (X3) terhadap variable dependen yaitu pencapaian target kinerja (Y).

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai *Unstandardized Coefficient Beta*
Constant	4.043
Beban Kerja	0.332
Lingkungan Kerja	0.330
Produktivitas Kerja	0.235

Dari hasil pengujian yang terdapat dalam tabel 4.15 nilai *unstandardized coefficient* (B), maka persamaan regresi yang telah dibentukdapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 4.043 + 0.332X1 + 0.330X2 + 0.235X3 + e$$

Y = Pencapaian Target Kinerja
X1 = Beban Kerja
X2 = Lingkungan Kerja
X3 = Produktivitas Kerja
E = Standard error

Dari persamaan model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Konstanta sebesar 4.043 artinya akan diperoleh tingkat pencapaian target kinerja sebesar 4.043 apabila variabel independen yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), produktivitas kerja (X3) diabaikan(bernilai 0).
2. Variabel beban kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.332 artinya adalah apabila beban kerja dan variabel independen lainbernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel pencapaiantarget kinerja akan diprediksikan mengalami peningkatan sebesar 0.332.
3. Variabel lingkungan kerja menunjukan nilai koefisien regresi sebesar 0.330 artinya adalah apabila lingkungan kerja dan variabel independenlain bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel pencapaian target kinerja akan diprediksikan mengalami peningkatan sebesar 0.330.
4. Variabel produktivitas kerja

menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.235 artinya adalah apabila produktivitas kinerja dan variabel independen lain bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel pencapaian target kinerja akan diprediksikan mengalami peningkatan sebesar 0.235.

5. Tingkat *error* (e) menunjukkan variabel pengganggu diluar variablepenelitian.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
H1	Beban Kerja	5.228	1.985	0.000
H2	Lingkungan Kerja	4.029	1.985	0.000
H3	Produktivitas Kerja	3.071	1.985	0.003

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja yangartinya H1 ditolak, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja yang artinya H2 diterima, dan produktivitas berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja yangartinya H3 Diterima.

4.2.6.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*. Dalam uji F ini, nilai yang digunakan adalah nilai F dan nilai *Sig* yang terdapat dalam tabel anova yang disajikan dibawah ini dalam tabel 4.17. Dalam pengujian ini dengan cara melihat nilai F_{hitung} yang terdapat dalam tabel anova kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, sedangkan nilai *Sig* dibandingkan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Tabel 4.17
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Nilai F	Nilai Signifikansi
18.868	0.000

Hipotesis nol (H_0) yang digunakan dalam pengujian ini adalah tidak adanya pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang digunakan adalah terdapat adanya pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Berdasarkan atas hasil diatas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 18.868 dan nilai *Sig* pada tabel anova sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebutkita bandingkan dengan F tabel yang sudah dihitung yaitu sebesar 2,70 dan terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya Ha atau hipotesis alternatif yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai *sig*. pada tabel anova dengan nilai signifikansi yaitu 0,05, dapat dilihat bahwa nilai *sig*. pada tabel anova memiliki nilai yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0,05. Hasil sig tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima, sehingga dari kedua cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Nilai tersebut digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai *R Square* yang digunakan, diambil dari tabelberikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Nilai R^2
1	0.371

Nilai *R Square* pada tabel diatas adalah sebesar 0,371 atau 37,10%.Hal ini berarti variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 37,10 %, sedangkan sisanya sebesar 62,90 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan diatas dapat

disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh sebesar 37,10 % terhadap pencapaian target kinerja selama diberlakukannya *work from home*, sedangkan sisanya sebesar 62,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 responden. Uji Instrumen dari penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil yang diperoleh pada uji validitas adalah seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, lalu dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas yang memperoleh nilai lebih besar dari nilai yang telah ditentukan, maka data yang digunakan di penelitian ini sudah memenuhi kriteria. Pengujian dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik yang dibagi menjadi 3 tahap penguijan, tahap pertama yaitu uji normalitas yang diuji menggunakan uji *Kolmogorov-smirnof* dan memperoleh hasil diatas nilai yang sudah ditentukan, maka data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal. Pada tahap kedua dilakukan uji multikolineartias dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF dan memperoleh hasil penelitian diatas dari nilai yang sudah ditentukan, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel bebas. Pada tahap ketiga dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* dan mendapatkan nilai diatas dari yang sudah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.5 Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja pada saat *work from home*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki auditor

akan berdampak pada peningkatan pencapaian kinerja selama *work from home*, hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. (Lisnayetti dan Hasanbasri, 2006)

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Suprapta dan Setiawan (2017) dan Putri (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi beban kerja seorang auditor maka semakin menurunnya kinerja auditor.

4.3.6 Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pencapaian Target Kinerja selama diberlakukannya *Work From Home*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja pada saat *work from home*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja seorang auditor dapat mempengaruhi pencapaian kinerjanya, karena lingkungan yang baik akan membantu auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan selama kebijakan *work from home* diberlakukan.

Hasil ini didukung oleh teori yang mengatakan bahwa para auditor menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan denganbaik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja auditor

karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya auditor dapat meningkatkakinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. (Robbins, 2002:36)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukansebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2019) dan Santi (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin baik lingkungan kerja seorang auditor maka semakin meningkat kinerja auditor.

4.3.7 Produktivitas Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pencapaian Target selama diberlakukannya *Work From Home*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja pada saat *work from home*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja seorang auditor dapat mempengaruhi pencapaian kinerjanya, saat auditor bekerja dalam kondisi yang prima/produktif selama dilangsungkannya kebijakan *work from home* maka akan meningkatkan tingkat pencapaian kinerja yang dapat diraihnya.

Hasil ini sejalan oleh teori dari Wardani (2008) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antaraindividu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, dan lingkungan psikologi yangakan mendukung seorang auditor dalam mencapai target kinerjanya, yang artinya bahwa ketika auditor memiliki lingkungan fisik, sosial budaya, dansehat baik jasmani dan rohani, maka akan menghasilkan pencapaian target kinerja yang maksimal, begitupun sebaliknya, saat auditor memiliki tingkatproduktivitas yang rendah maka akan sulit untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan pada tahap awal kegiatan auditan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah

dilakukan, maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri pada tahun 2016. Bahri (2016) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan". Hasil penelitian menyatakan bahwa produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU BinaMarga Wilayah Sumatera Selatan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dengan diterapkannya kebijakan *work from home* terhadap pencapaian target kinerja. Maka peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja selama berlangsungnya kebijakan *work from home* di Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh auditor akan meningkatkan pencapaian target kinerjanya, hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi akan menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diberikan kepada auditor yang dapat menjadi satu motivasi yang kuat untuk auditor dan bonus tersebut diberikan sebagai tanda apresiasi karena dapat mengatasi tantangankerja yang diberikan tanpa menurunkan pencapaian target kinerja auditor tersebut.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pencapaian target kinerja selama berlangsungnya kebijakan *work from home* di Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya pencapaian target kinerja seorang auditor dapat dipengaruhi oleh lingkungan bekerja auditor tersebut, baik dari segi rekan kerja yang mendampingi maupun

suasana serta kondisi tempat auditor tersebut melakukan pekerjaannya selama *work from home.*

Pencapaian target kinerja seorang auditor dapat dipengaruhi dari berbagai aspek lingkungan kerja ditengah masa pandemi Covid-19, dengan adanya kebijakan *work from home* maka auditor harus bekerja di rumah dan hanya bisa berkomunikasi dengan pihak klien ataupun tim secara daring. Hal ini tentunya akan menghambat kinerja seorang auditor, sebelum adanya pandemi Covid-19 segala kebutuhan auditor untuk mendukung pekerjaannya sangat cepat untuk didapatkan, baik itu dokumen atau data dari pihak klien, diskusi tatap muka dengan tim, sehingga memudahkan auditor dalam menyelesaikan tugasnya termasuk melakukan pemeriksaan ke lapangan.

Produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target kinerja selama berlangsungnya kebijakan *work from home* di Indonesia. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas auditor dalam bekerja, maka akan terjadi peningkatan dalam pencapaian target kinerja, tetapi selama masa pandemi Covid-19 akses auditor untuk melakukan pengumpulan data dan pemeriksaan lapangan menjadi terhambat dan memperpanjang waktu seorang auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga target yangsudah ditetapkan pada saat tahapan awal kegiatan audit menjadi sulit untuk dicapai tepat pada waktunya. Hal ini tentunya mengakibatkan tekanan yang dialami auditor dalam bekerja menjadi meningkat sehingga produktivitas kerja auditor dapat menurun dan akan berdampak pada penurunan pencapaian target kinerja auditor tersebut.

5.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam prosesnya, terdapat beberapan keterbatasan yang muncul selama penelitian berlangsung, diantaranya :

Dikarenakan pengumpulan data dilakukan disaat *peak season* audit,maka durasi pengumpulan data menjadi lebih lama dari yang diperkirakan, banyak auditor yang sibuk

melakukan kegiatan audit di berbagai perusahaan sehingga waktu kosong yang dimilikinya terbatas dan mengakibatkan pengisian kuesioner menjadi tertunda.

Dikarenakan penelitian dilakukan saat masa pandemi Covid-19 masih berlaku, maka peneliti tidak bisa langsung datang ke tempat penelitian yaitu Kantor Akuntan Publik di Kota Jakarta Selatan. Hal ini menghambat peneliti untuk mengumpulkan informasi dari para auditor yangbekerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta Selatan dan semua kegiatan pengumpulan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan secara daring atau secara *online.*

5.2 Saran

Saran-saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

Bagi pihak Kantor Akuntan Publik dan juga para auditor agar menjaga produktivitas kinerja serta kredibilitasnya ditengah masa pandemi Covid-19 walaupun dengan adanya hambatan yang muncul akibatketerbatasan ruang gerak auditor dalam menyelesaikan tugasnya, diharapkan kondisi tersebut tidak menjadi suatu permasalahan yang besar dan mengakibatkan menurunnya pencapaian target kinerja auditor. Hambatan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai motivasi auditor untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja walaupun dihadapi berbagai tekanan dan hambatan dalam mencapai target kinerjanya.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan pengambilan sampel yang lebih luas dan tidak hanya di Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Jakarta Selatan atau satu kota tertentu saja. Pengambilan sampel tersebut dimaksudkan agar kesimpulan yang diperolehdapat lebih bersifat umum dan dapat mewakili auditor-auditor di beberapa wilayah di indonesia. Responden yang diambil juga diharapkan lebih menyebar kepada semua jabatan, mengingat penelitian ini hanya memiliki responden yang terdiri dari *junior* auditor, *senior* auditor, asisten *manager*,dan *manager*.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dina PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*. Ecoment Global Journal, 1, 51–62.

Brown, J. O., & Millar, M. (2019). *A Matter of Perspective: Mitigating the Outcome Effect in Auditor Performance Evaluations*. Baylor University

Darmayanti, N. (2018) *Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya)*. Jurnal Akuntansi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan.

Fadilah, D. H & Rosidi. (2020). *Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Strata Satu Jurusan Akuntansi Universitas Di Kota Malang)*. Jurnal Akuntansi, Universitas Brawijaya

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* . Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Hasle, P., & Hohnen, P. (2018). *Third party audits of the psychosocial work environment in occupational health and safety management systems*. Aalborg University

Handayani, D., Rendra, D. H., Isbaniah, F., Burhan, E., & Agustin, H. (2020). *Penyakit Virus Corona 2019*. Jurnal Respirologi Indonesia, 3(1), 9–12.

Heo, J. S., Kwon, S.Y., & Tan, H.T. (2020). *Auditors' Responses to Workload Imbalance andthe Impact on Audit Quality*. Korea University

IAPI. (2020). *Respons Auditor atas Pandemi COVID-19: Terhadap Laporan Keuangan, Prosedur Audit, dan Pertimbangan Praktis Penunjang Kualitas Audit.* Institut Akuntan Publik Indonesia, (April), 1–20.

Iftinan, F. F. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntasi Menjadi Auditor di KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang).* Jurnal Akuntansi, Universitas Brawijaya.

Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Cetakan pertama Unri Press, Pekanbaru.

Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja.* Jakarta: Rinek Cipta.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.

Narpati, B., Lubis, I., & Meutia, K. I. (2020). *Pengaruh Work From Home (Beban Kerja) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemda Kota Bekasi Selama Masa Pandemi.*

Putri, M. A. (2018) *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang).* Jurnal Akuntansi Universitas Pandanaran Semarang.

Robbins, S., & Coulter, M. (2002). *Manajemen.* Jakarta: Gramedia.

Santi. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang).* Jurnal Akuntansi Universitas Soegijapranata.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju

Sekaran, U., & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approch.* 6th. New York: Wiley.

_____ (2016). *Research Methods for Business (7th edition).* John Wiley & Sons Limited.

Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE.

Simanjuntak, P. J., (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas

Singh, A. (2020). *Association between organizational norms and employee productivity in higher education*. Journal of Applied Research in Higher Education, *12*(2), 271–295.

Suprapta, K. R. A., & Setiawan, P. E. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Self Efficacy Dan Time Budget Pressure Pada Kinerja Auditor.* Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, *19*(1), 81–108.

Sztompka, P. (2007). *Sosiologi Perubahan Sosial.* Jakarta: Prenada.

Timple, A. D. (1999). *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi dharma. Jakarta: Gramedia.

Torang, S. (2014). Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta

Wardani, I., & Wihardit, K. (2008). *Penelitian Tindakan Kelas.* Jakarta

Lampiran 1

KUISIONER

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam Saudara/Saudari

Halo! Perkenalkan saya Steven Gilbert Hutasoit, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Terhadap Pencapaian Target Kinerja Auditor Selama Diberlakukannya *Work From Home* (Survey Pada KAP di Jakarta Selatan)"

Saya membutuhkan responden dengan kriteria karyawan (auditor) yang berkerja di Kantor Akuntan Publik Kota Jakarta Selatan

Apabila Saudara/Saudari termasuk dalam kriteria tersebut, saya memohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner berikut.

Seluruh data dalam penelitian ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan sepenuhnya untuk kegiatan penelitian. Segala informasi yang bersifat pribadi tidak akan dipublikasikan dalam bentuk apapun.

Atas kesediaan Saudara/Saudari meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan terlampir dalam penelitian ini, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya

Steven Gilbert Hutasoit

PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan pilih jawaban pada angka yang mewakili pendapat Anda: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (S) 5 = Sangat Setuju (SS)

1. DIMENSI BEBAN KERJA

		STS	TS	N	S	SS
1	Tingkat kesulitan yang dihadapi oleh auditor saat melakukan kegiatan audit ditengah masa pandemi dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seorang auditor.					
2	Usia dapat mempengaruhi seberapa besar beban kerja yang dapat ditanggung oleh seorang auditor.					
3	Kondisi Kesehatan seorang auditor saat bekerja ditengah wabah Covid-19 sangat mempengaruhi waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.					
4	Faktor psikis seperti kepuasan, persepsi, motivasi sangat menentukan pencapaian kinerja yang dapat dihasilkan oleh seorang auditor.					
5	Sikap profesionalitas menjadi salah satu faktor yang menentukan seberapa tinggi atau rendah tingkat pencapaiannya dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang auditor.					
6	Pencapaian kinerja seorang auditor dapat ditentukan dari seberapa besar atau kecilnya tanggungjawab yang diberikan kepadanya.					
7	Tingkat pencapaian kinerja seorang auditor akan meningkat seiring bertambahnya beban kerja yang diberikan kepadanya.					

2. DIMENSI LINGKUNGAN KERJA

		STS	TS	N	S	SS
1	Struktur bangunan yang nyaman dan mendukung aktivitas auditor saat bekerja dari rumah atau *work from home* dapat meningkatkan kinerja auditor dalam mencapai targetnya.					
2	Efisiensi waktu auditor dalam mencapai kinerjanya ditengah pandemi Covid – 19 dapat meningkat jika didukung oleh suasana rumah yang menyenangkan					
3	Akibat perubahan tempat kerja yang awalnya WFO menjadi WFH mengakibatkan pencapaian kinerja auditor menurun.					
4	*Work from home* sangat menyulitkan auditor dalam mengumpulkan data dan berinteraksi langsung dengan klien yang menyebabkan sulitnya auditor dalam memenuhi target kinerjanya.					
5	Auditor dituntut untuk tetap menjaga performa kinerjanya ditengah pandemi yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang baru bagi auditor.					

3. DIMENSI PRODUKTIVITAS KERJA

		STS	TS	N	S	SS
1	Produktivitas kerja seorang auditor akan baik jika kebutuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan seorang auditor saat work from home dapat dipenuhi.					
2	Besaran pendapatan yang diberikan oleh kantor tempat auditor bekerja saat menerapkan *work from home* dapat menentukan seberapa besar tingkat produktivitas kerja seorang auditor.					
3	Kesulitan dan permasalahan yang timbul akibat penerapan *work from home* di berbagai perusahaan mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas kinerja seorang auditor.					
4	Tinggi atau rendahnya produktivitas kerja seorang auditor ditentukan oleh waktu yang dibutuhkan oleh auditor dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya selama *work from home.*					
5	Produktivitas kerja seorang auditor selama penerapan *work from home* berlangsung dapat dilihat dari sifat dan perilaku seorang auditor sehari-hari.					
6	Tingkat pendidikan dan latar belakang sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja seorang auditor selama masa penerapan *work from home.*					
7	Budaya dan suasana tempat dimana auditor bekerja selama ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kinerjanya dalam masa penerapan *work from home.*					

4. DIMENSI PENCAPAIAN TARGET KINERJA

		STS	TS	N	S	SS
1	Keahlian yang dimiliki seorang auditor sangat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dapat diraih selama masa penerapan *work from home.*					
2	Kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya saat *work from home* sangat menentukan seberapa besar pencapain kinerja yang dapat dihasilkannya.					
3	Dukungan dan bantuan motivasi yang diberikan dari rekan kerja kepada auditor selama masa pandemi Covid-19 dapat meningkatkan pencapaian kinerja seorang auditor walaupun diterapkannya system work from home.					
4	Sikap profesionalitas dan etika yang dimiliki seorang auditor dapat menjaga kestabilan pencapaian kinerjanya ditengah penerapan system work from home saat ini.					
5	Pencapaian target kinerja yang baik akan terwujud bila auditor memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya, dan menggunakan waktu yang dimilikinya dengan efektif dan efisien walaupun bekerja dari rumah atau *work from home.*					
6	Budaya yang ada didalam struktur organisasi tempat auditor bekerja dapat mempengaruhi pencapaian kinerja auditor.					

Lampiran 2

DATA RESPONDEN

No	Beban Kerja (X1)							Produktivitas Kerja (X2)							Lingkungan Kerja (X3)					Pencapaian Target Kinerja (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	5	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4
4	4	2	4	4	5	2	5	4	5	5	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
6	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5
7	5	4	5	5	5	4	3	4	5	1	4	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
8	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	5	2	2	5	4	5	3	4	5	5	5	1	5	5
9	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
10	2	2	5	5	5	2	4	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
11	4	5	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5
13	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	3	4	5	2	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3
15	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	1	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5

17	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
18	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4
19	5	1	5	5	4	2	5	4	5	5	5	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
20	5	4	5	5	3	2	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5
21	5	5	5	4	3	5	2	3	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
22	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5
23	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
24	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4
26	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4
27	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4
28	3	2	3	3	5	2	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	2	4	5	4	5	2	4	3	4
29	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
31	4	2	4	5	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	2
32	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3
34	4	2	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
35	5	2	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
36	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5
39	5	5	5	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5
40	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4
41	4	1	4	5	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5

42	5	1	5	3	4	1	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4
43	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
44	3	1	3	3	3	1	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
45	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
46	5	2	1	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4
47	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
48	5	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
49	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
50	3	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
51	4	2	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	1	5	4	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5
52	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	1	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
53	4	2	4	5	4	2	2	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3
54	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	3	4	1	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
55	5	4	5	2	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	5	5	5
56	4	2	4	4	4	2	2	4	5	5	3	3	3	1	4	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4
57	2	2	5	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	3
58	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
59	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5
60	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
61	5	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
62	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4
63	4	1	4	5	4	1	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	5	1	5	5
64	5	1	5	3	4	1	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
65	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	1	5	5	5	4	1	5	4	4	3	4	4	3
66	3	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4

67	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	5	5	1	5	5	5
68	5	5	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
69	5	3	3	4	4	3	4	5	5	2	5	5	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3
70	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	2	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
72	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	1	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5
73	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4
74	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3
75	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	1	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5
76	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	1	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
77	5	5	2	5	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5
78	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
79	5	5	5	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5
80	4	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
81	4	1	4	5	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3
82	5	4	5	3	4	3	5	4	4	2	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5
83	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3
84	3	2	3	3	5	2	5	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
85	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
86	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5
87	4	5	4	5	4	2	2	5	4	4	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5
88	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	2	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5
89	5	4	1	5	5	4	4	4	4	5	3	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
90	4	5	4	4	1	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
91	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	1	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4

92	5	5	3	4	1	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
93	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
94	5	4	2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5
95	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	4	5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4
97	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
98	5	5	5	4	3	5	2	4	4	4	5	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
99	5	2	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4	1	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
100	5	4	1	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3

HASIL OLAH DATA KUISIONER

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609[a]	.371	.351	2.033

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Beban Kerja

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.901	3	77.967	18.868	.000[b]
	Residual	396.689	96	4.132		
	Total	630.590	99			

a. Dependent Variable: Pencapaian Target Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Beban Kerja

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.043	3.107		1.301	.196
	Beban Kerja	.332	.063	.425	5.228	.000
	Produktivitas Kerja	.235	.076	.249	3.071	.003
	Lingkungan Kerja	.330	.082	.327	4.029	.000

a. Dependent Variable: Pencapaian Target Kinerja

Uji Validitas (0,1966)

Beban Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Beban Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.281**	.341**	.101	.564**	.187	.556**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.318	.000	.062	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.281**	1	.134	.347**	.062	.773**	.151	.743**
	Sig. (2-tailed)	.005		.185	.000	.539	.000	.134	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.341**	.134	1	-.095	.331**	.075	.191	.448**
	Sig. (2-tailed)	.001	.185		.346	.001	.459	.058	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.101	.347**	-.095	1	.047	.201*	.018	.412**
	Sig. (2-tailed)	.318	.000	.346		.645	.044	.862	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.564**	.062	.331**	.047	1	-.017	.524**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.539	.001	.645		.867	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.187	.773**	.075	.201*	-.017	1	.147	.661**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.459	.044	.867		.146	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.556**	.151	.191	.018	.524**	.147	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.134	.058	.862	.000	.146		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Beban Kerja	Pearson Correlation	.679**	.743**	.448**	.412**	.549**	.661**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas (0,1966)

Produktivitas Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Produktivitas Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.210*	.047	.209*	.200*	.146	.239*	.434**
	Sig. (2-tailed)		.036	.639	.037	.046	.149	.017	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.210*	1	.092	.992**	.047	.829**	.952**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.036		.360	.000	.646	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.047	.092	1	.090	.141	.063	.131	.354**
	Sig. (2-tailed)	.639	.360		.372	.161	.535	.195	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.209*	.992**	.090	1	.045	.784**	.960**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.372		.656	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.200*	.047	.141	.045	1	.054	.058	.348**
	Sig. (2-tailed)	.046	.646	.161	.656		.594	.567	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.146	.829**	.063	.784**	.054	1	.713**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.149	.000	.535	.000	.594		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.239*	.952**	.131	.960**	.058	.713**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.195	.000	.567	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.434**	.895**	.354**	.884**	.348**	.790**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas (0,1966)

Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.302**	.157	.074	.293**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.002	.119	.467	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.302**	1	.254*	.100	.928**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.002		.011	.323	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.157	.254*	1	-.271**	.191	.457**
	Sig. (2-tailed)	.119	.011		.006	.057	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.074	.100	-.271**	1	.135	.348**
	Sig. (2-tailed)	.467	.323	.006		.180	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.293**	.928**	.191	.135	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.057	.180		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.594**	.833**	.457**	.348**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas (0,1966)

Pencapaian Target Kinerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Pencapaian Target Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.658**	.130	.080	.428**	.539**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.197	.431	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.658**	1	.129	.227*	.453**	.438**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.201	.023	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.130	.129	1	-.064	.296**	.245*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.197	.201		.529	.003	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	.080	.227*	-.064	1	.039	.179	.420**
	Sig. (2-tailed)	.431	.023	.529		.699	.075	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	.428**	.453**	.296**	.039	1	.474**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.699		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.6	Pearson Correlation	.539**	.438**	.245*	.179	.474**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.075	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Pencapaian Target Kinerja	Pearson Correlation	.697**	.702**	.537**	.420**	.661**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	25

Uji Normalitas (0,05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.14041512
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.032
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.043	3.107		1.301	.196		
	Beban Kerja	.332	.063	.425	5.228	.000	.968	1.033
	Produktivitas Kerja	.235	.076	.249	3.071	.003	.991	1.009
	Lingkungan Kerja	.330	.082	.327	4.029	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Pencapaian Target Kinerja

Uji Heterokedastisitas (Uji *Glejser*)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.789	1.443		.546	.586
	Beban Kerja	.004	.029	.015	.144	.886
	Produktivitas Kerja	-.014	.032	-.043	-.426	.671
	Lingkungan Kerja	.063	.050	.130	1.265	.209

a. Dependent Variable: RES2