

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
AUDITOR DENGAN KOMPLEKSITAS TUGAS DAN *LOCUS OF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI SURVEI PADA KAP DI PEKANBARU DAN PADANG)**

Oleh

Mahasiswa : *Vivi Aurora Mezal*

Pembimbing : Amir Hasan dan Sem Paulus

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: viviauroramezal@gmail.com

Effect of leadership style to relation job satisfaction with task complexity and locus of control as moderated (study survei , public accountant offices in the city of pekanbaru and padang.)

ABSTRACT

The study was conducted using a survey method. With the aim to empirical evidence that the effect of leadership style to relation job satisfaction with task complexity and locus of control as moderated of Public Accountant Offices in the city of Pekanbaru and Padang. The population in this study were 13 Public accountant offices in the city of Pekanbaru and Padang. Samples taken are 36 respondents. The type of data used is primary data by using questionnaire method of data collection. Data analysis methods are used MRA (moderated regression analysis) with SPSS Version, 17.0. The results of this study indicate that leadership style effect on the job satisfaction with a t-value of 3,961, 2,032 T-table, a significant 0.000. Leadership style affect on the job satisfaction with moderated by task complexity with a t-value of- 2,603, 2,035 t-table, significant 0.014. Leadership style affect on the job satisfaction with moderated by locus of control with a t-value of 2,296, 2,035 t-table, a significant 0.028.

Keywords: Leadership style, task complexity, locus of control and job satisfaction

PENDAHULUAN

Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul seperti kasus-kasus hukum yang melibatkan manipulasi akuntansi. Profesi auditor telah

menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Mulai dari kasus Enron di Amerika sampai dengan kasus Telkom di Indonesia membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan.

Apabila auditor diberi pekerjaan audit oleh supervisor, auditor akan melakukan pekerjaan audit tersebut sebab tidak dapat menolak suatu pekerjaan audit yang diberikan. Apabila pekerjaan yang diberikan berat dan sulit maka akan menimbulkan tekanan yang pada akhirnya menyebabkan auditor junior menjadi tidak puas.

Hal tersebut menyebabkan motivasi auditor menjadi turun dan hasil kerja audit yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Misalnya dalam melakukan pekerjaan audit, auditor harus melakukan pengujian detail saldo-saldo untuk mendapatkan bukti secara langsung tentang sebuah saldo rekening. Auditor dapat meminta bank untuk memberikan konfirmasi saldo piutang dagang. Auditor bisa juga melakukan inspeksi atas aktiva tetap, dan melakukan observasi perhitungan fisik persediaan, serta melakukan pengujian harga atas persediaan akhir. Efektifitas pengujian ini juga tergantung pada prosedur yang digunakan dan tipe bukti yang diperoleh. Apabila risiko deteksi tinggi maka auditor cukup menggunakan dokumen intern dan melakukan hanya sedikit prosedur audit. Sebaliknya apabila risiko deteksi sangat rendah auditor akan menggunakan dokumen yang diperoleh langsung dari bank dan melaksanakan prosedur audit ekstensif.

Berdasarkan kasus-kasus diatas, eksternal auditor seolah menjadi pihak yang harus turut bertanggungjawab terhadap merebaknya kasus-kasus manipulasi akuntansi seperti ini. Selain itu,

timbulnya kasus-kasus serupa menimbulkan pertanyaan bagi banyak pihak terhadap perilaku organisasi yang meliputi gaya kepemimpinan, *locus of control*, kompleksitas tugas dan kepuasan kerja auditor.

Kepuasan kerja seseorang auditor dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Salah satu keinginan seorang auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah kompensasi atau *fee* atas pekerjaan audit yang telah dilakukan. Auditor yang memperoleh *fee* akan merasa puas karena harapannya telah tercapai. Kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan seseorang yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Penelitian-penelitian akuntansi mencoba untuk menerapkan model-model kepemimpinan dalam lingkungan kerja auditor dan mengusulkan penggunaan model kepemimpinan untuk menganalisis kepuasan auditor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan mengerahkan dan mengarahkan orang-orang lain (Isyandi,2004). Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap

seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007:124). Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah dalam tugas tersebut.

Bawahan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya. Peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsi sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja auditor dalam pembuatan keputusan dalam audit. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi.

Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor junior. Pemimpin tim memberikan tugas kepada auditor junior dengan anggaran waktu (*time budget*) dan ditetapkan berdasarkan

kompleksitas tugas audit dan pengalaman auditor junior.

Adanya tingkat kompleksitas tugas yang dirasakan oleh auditor junior menuntut diperlukannya gaya kepemimpinan yang berbeda untuk setiap kompleksitas tugas. Tugas yang dirasakan kompleks oleh auditor junior memerlukan gaya kepemimpinan. (Robbins, 2006).

Sri Haryanti (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh kompleksitas tugas, *locus of control*, dan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil uji secara simultan juga menunjukkan bahwa kompleksitas tugas, *internal locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Arya Pradipta (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh komitmen, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hendri dwi prasojo (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh kompleksitas tugas dan stres kerja terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. hasil pengujian mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui kompleksitas tugas dan stres kerja sebagai variabel moderating.

Locus of control dipandang sebagai salah satu variabel situasional yang dapat mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan. *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal ataukah faktor eksternal. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Beberapa ahli berpendapat bahwa *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Silvia Losiana Lomanto (2012) adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan memoderasi *locus of control* sebagai variabel moderating.

Penelitian yang dilakukan oleh Nopia Astriani (2011) melakukan penelitian mengenai Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil uji regresi ditemukan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, dan *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Cecilia Engko dan Gudono (2007) melakukan tentang pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap hubungan antara gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Hasil pengujian mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Sarita dan Agustia (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor. Hasil pengujian mengindikasikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Kuncara W (2005) pada 42 orang anggota tim pemeriksa di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) perwakilan IV Yogyakarta, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan consideration meningkatkan kepuasan kerja anggota tim pemeriksa, tetapi kompleksitas tugas tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa interaksi gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Adanya ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali.

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari

pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya dan turut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. kepuasan kerja juga merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja (Nuraini,2013:112).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Nuraini,2013:112).

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan

oleh Cecilia dan Gudono (2007) dalam pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Dan hasil studinya membuktikan bahwa interaksi gaya kepemimpinan yang direktif dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, namun interaksi gaya kepemimpinan yang suportif dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dan *locus of control* eksternal meningkatkan hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja auditor sedangkan *locus of control* internal meningkatkan hubungan antar gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek dan waktu penelitian. objek penelitian yang digunakan peneliti sekarang adalah pada kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru dan Padang. Dan waktu yang di gunakan waktu sekarang yang sebelum nya tahun 2007. Dan objek penelitian sebelumnya adalah pada kantor akuntan publik yang berada di Surabaya, Semarang dan Yogyakarta.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Selain itu juga mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating Pada KAP di Pekanbaru dan Padang”**.

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan. Apakah gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris keempat dimensi terdiri dari gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada kantor akuntan publik yang berada di kota Pekanbaru dan Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para peneliti dengan harapan dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan akuntansi. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak kantor akuntan publik, baik auditor junior tentang pentingnya suatu gaya kepemimpinan, perilaku agar terciptanya kepuasan atas kerjanya dan auditor senior tentang gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan *locus of control* agar menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Konsep dasar dari penelitian ini, didasari oleh Menurut

(Nuraini,2013:114), Ada berbagai macam teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang, diantaranya adalah: Theory dissatisfier (kelompok bukan pemuas) Merupakan faktor-faktor yang tidak adanya kepuasan yang terdiri dari upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, produser pekerjaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Selanjutnya Theory satsifier (kelompok pemuas) Merupakan faktor-faktor yang meliputi prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri (the work it self) dan kemungkinan berkembang (the possibility of growth). Tidak terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan.

Definisi kepuasan kerja menurut (Nuraini,2013) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua,

kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans,2006).

Kesuksesan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh waktu, moral, dan etika, termasuk didalamnya budaya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan, atasan, organisasi ke dalam maupun ke luar, serta lingkungan. Seorang pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya kedalam situasi tertentu, melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan diri sendiri maupun orang lain.

Pengertian gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan orang-orang lain menurut (Isyandi,2004).

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan orang lain atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keberadaan pemimpin sangat diperlukan baik dalam organisasi formal maupun perkumpulan informal. Dengan demikian konsep kepemimpinan selalu berkembang seiring dengan perkembangan manusia dan perkembangan zaman.

Bawahan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. . Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar,2007).

Tugas yang tingkat kompleksitasnya tinggi memerlukan inovasi dan pertimbangan audit yang relatif banyak, sedangkan tugas yang tingkat kompleksitasnya rendah memerlukan tingkat inovasi dan pertimbangan audit yang relatif sedikit.

Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor junior. Pemimpin tim memberikan tugas kepada auditor junior dengan anggaran waktu (*time budget*) dan ditetapkan berdasarkan kompleksitas tugas audit dan pengalaman auditor junior.

Adanya tingkat kompleksitas tugas yang dirasakan oleh auditor junior menuntut diperlukannya gaya kepemimpinan yang berbeda untuk setiap kompleksitas tugas. Tugas yang dirasakan kompleks oleh auditor junior memerlukan gaya kepemimpinan. (Robbins, 2006).

Locus of control dipandang sebagai salah satu variabel situasional yang dapat mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan. *Locus of control*

merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal ataukah faktor eksternal.

Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor junior. Perilaku auditor akan berubah, sesuai dengan perubahan yang ingin diterapkan oleh para pemimpin serta bagaimana auditor senior mampu memotivasi bawahannya. Jalannya perubahan tersebut akan bisa sangat cepat, lambat atau statis semua bergantung pada individu auditor dan bantuan dari para auditor senior untuk memotivasi dan memberi contoh nyata kepada auditor junior. Penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2001) melakukan pengujian terhadap *path goal leadership theory*. Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Tugas yang tingkat kompleksitasnya tinggi memerlukan inovasi dan pertimbangan audit yang relatif banyak, sedangkan tugas yang tingkat kompleksitasnya rendah memerlukan tingkat inovasi dan pertimbangan audit yang relatif sedikit.

Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor junior. Pemimpin tim memberikan tugas kepada auditor junior dengan anggaran waktu (*time budget*) dan ditetapkan berdasarkan kompleksitas tugas audit dan pengalaman auditor junior.

Adanya tingkat kompleksitas tugas yang dirasakan oleh auditor junior menuntut diperlukannya gaya kepemimpinan yang berbeda untuk setiap kompleksitas tugas. Tugas yang dirasakan kompleks oleh auditor junior memerlukan gaya kepemimpinan. (Robbins, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Hendri dwi prasojo (2011) hasil pengujian mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui kompleksitas tugas sebagai variabel moderating.

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

dengan dimoderasi oleh kompleksitas tugas

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor

Locus of control merupakan salah satu variabel kontinjensi yang memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia Losiana Lomanto (2012) hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan memoderasi *locus of control* sebagai variabel moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Basri (2005) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui *locus of control* sebagai variabel pemoderasi.

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh *locus of control*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik yang berada di kota Pekanbaru dan Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah 13 kantor akuntan publik di kota Pekanbaru dan Padang. Sampel yang diambil berjumlah 36 orang responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada 5 orang pada masing-masing kantor akuntan publik yang terdiri dari partner, manajer, supervisor, auditor senior dan auditor junior.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja auditor(Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Nuraini,2013:112). Variabel ini diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja :gaji,keuntunganpromosi,kondisikerja, supervisi praktekorganisasi dan hubungan dengan rekan kerja.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan(X1) adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan orang-orang lain (Isyandi,2004).Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan indikator-indikator menggunakan Instrumen dengan dua gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh teori jalur-sasaran (*Path-goal theory*) yang dikembangkan oleh Robert House (1971) *Kepemimpinan yang direktif* dan *Kepemimpinan yang suportif*.

Variabel moderating pertama dalam penelitian ini yaitu kompleksitas tugas (X2) adalah Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007).Variabel kompleksitas tugas diukur dengan indikator-indikator instrumen yang dikembangkan oleh Restuningdiah dan Indrianto (2000) :tinggi dan rendah

Variabel moderating kedua dalam penelitian ini yaitu locus of control (X3) adalah *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal atautkah faktor eksternal. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Variabel *locus of control* diukur dengan indikator-indikator instrumen yang dikembangkan oleh

Robbins (2007:102) :*Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal.

Metode Analisis Data

Analisis regresi model MRA(moderated regression analysis) hasil kesimpulan harus melalui pengujian kualitas data dan pengujian normalitas data, untuk pengujian kualitas data digunakan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan pengujian normalitas data menggunakan grafik *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dalam regresi model MRA digunakan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi model MRA(moderated regression analysis) dengan bantuan komputer melalui program SPSS 17,0 for *Windows*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian untuk 3 hipotesis dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata rata nilai suatu sampel dengan nilai lainnya. Pengujian dilakukan dengan tingkat keyakinan 95 % dengan tingkat signifikan (α) ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, *locus of control*

berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) Adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya.

Untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis deskriptif dan Uji asumsi Klasik

Mengenai uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *normal probability plot*, pada pengujian *probability plot* menghasilkan bahwa sebaran data berada di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal jadi dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinieritas yang digunakan adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah nilai besaran $VIF < 5$ dan toleran > 0.5 , dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinieritas. Uji heteroskedasitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *scatter plot*, jika ada titik pola

tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Model regresi dari penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dengan *scatter plot* memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Pengujian Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Durbin Watson (DW test)*. Hasil uji tersebut menunjukkan tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson adalah 1,303 terletak diantara -2 sampai +2.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan	3.961	2.032	0.000	Berpengaruh positif

Sumber : Hasil pengolahan data

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.961 > 2.032$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Silverthorne (2001) melakukan pengujian terhadap *path goal leadership theory* Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Menurut (Isyandi,2004) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang-orang lain. Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor. Perilaku auditor akan berubah, sesuai dengan perubahan yang ingin diterapkan oleh para pemimpin serta bagaimana auditor senior mampu memotivasi bawahannya. Selanjutnya juga dinyatakan bahwa apabila kepemimpinan berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka kepuasan kerja akan dapat diperoleh secara optimal dengan biaya dan waktu yang lebih efisien (Robbins dan Judge, 2008:51).

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan dengan kompleksitas tugas	- 2.603	2.035	0.014	Berpengaruh negatif

Sumber : Hasil pengolahan data

Hipotesis kedua menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh kompleksitas tugas. Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} yaitu $-2.603 > 2.035$, dengan nilai signifikan sebesar 0.014 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh kompleksitas tugas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hendri Dwi Prasajo (2011) yang menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar,2007). Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor junior. Pemimpin tim memberikan tugas kepada auditor junior dengan anggaran waktu (*time budget*) dan ditetapkan berdasarkan kompleksitas tugas audit dan pengalaman auditor junior. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cecilia Engko Gudono (2007) yang menemukan kompleksitas tugas memoderating hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya kompleksitas tugas yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah dalam tugas tersebut. Peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu.

Sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja auditor dalam pembuatan keputusan dalam audit. pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari auditor junior. Adanya tingkat kompleksitas tugas yang dirasakan oleh auditor junior menuntut diperlukannya gaya kepemimpinan yang berbeda untuk setiap kompleksitas tugas. Tugas yang dirasakan kompleks oleh auditor junior memerlukan gaya kepemimpinan. (Robbins, 2006).

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan dengan locus of control	2.296	2.035	0.028	Berpengaruh positif

Sumber : Hasil pengolahan data

Hipotesis ketiga menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh *locus of control*. Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.296 > 2.035$ dengan nilai signifikan sebesar 0.028 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh *locus of control*.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis ketiga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basri (2005) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kontinjensi yang memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Indah Suryani (2005) menyatakan bahwa ada interaksi antara gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya *locus of control* yaitu *Locus of control* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (control) suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal ataukah faktor eksternal. tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dipandang sebagai salah satu variabel situasional yang dapat mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja auditor, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.961 > 2.032$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh kompleksitas tugas yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2.603 > 2.035$, dengan nilai signifikan sebesar 0.014 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan dimoderasi oleh *locus of control* yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.296 > 2.035$ dengan nilai signifikan sebesar 0.028 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah di kemukakan dapat diberikan saran-saran yang merupakan sumbangan dari hasil penelitian ini. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini .

DAFTAR PUSTAKA

Astriani, Nopia. 2011. “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan

Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor “.

Basri, 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Melalui Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi.

Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi 10.

Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS, Reflikasi hasil penelitian Empirik. Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryanti, Sri. 2011. “ Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”.

Hj. T. Nuraini, 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Pekanbaru.

Isyandi B, 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global”, UNRI PRESS, Pekanbaru.

Kuncara, W, A (2005). “Kompleksitas Tugas dan Efectivitas.” Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 4, No. 1, Hal. 84-89.

- Luthans, F (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Losiana Lomanto, Silvia. 2012.” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Memoderasi Locus of Control dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior*”.
- M. Manullang 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Pradipta, Arya. 2013. “ *Pengaruh Komitmen, Motivasi, Kompleksitas Tugas dan Budaya Suportif Terhadap Kepuasan Kerja*”.
- Prasojo, Hendri Dwi. 2011. *Pengaruh Komplektisitas Tugas dan Stres Kerja terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*.
- Purnomowati, Endang. 2005. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Komitmen Pada Perusahaan Garmen Di Surabaya. Majalah Ekonomi. Tahun XVI. No. 3. Hal 335-350*
- Robbins, Stephen P. “*Perilaku Organisasi*” , Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sarita, Jena dan Dian Agustia. 2009. “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*” , Simposium Nasional Akuntansi XII, Makassar.
- Sanusi, M, Z., Iskandar, M, T (2007).” *Audit Judgement Performance: Assesing The Effect of Performance , Incentivess, Effort and task Complexity*”. *Managerial Auditing Journal*, Vol.22, No. 1, pp. 34-52
- Thoha, 2004. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2009). “ *Manajemen Kinerja*” , Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.

[Http://google.co.id](http://google.co.id)