

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB*
SATISFACTION AUDITOR YANG BEKERJA PADA
KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Jurusan Akuntansi



Oleh :

YUHYI NURUNNAS UNI

2012311021

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2016**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Yuhi Nurunnas Uni
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 07 Desember 1994
N.I.M : 2012311021
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya

Disetujui dan diterima baik oleh:

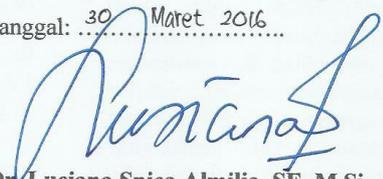
Dosen Pembimbing,

Tanggal: 29 Maret 2016


(Dr. Dra. Diah Ekaningtias, Ak, MM.)

Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Tanggal: 30 Maret 2016


(Dr. Luciana Spica Almia, SE., M.Si., OIA)

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JOB SATISFACTION AUDITOR YANG BEKERJA PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA

Yuhyi Nurunnas Uni
STIE Perbanas Surabaya
yuhyinurunnas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the factors-factors that affect auditor's job satisfaction. This study use structure leadership style, consideran leadership style, task complexity, time budget pressure, and locus of control as independent variable.

The unit of analysis of this study is the auditor who worked on the accounting public firm in Surabaya. The sampling technique applied is use convenience sampling. Data used in this study is primary data, data collected by sending questionnaires direct to various accounting public firm written in Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). The number of samples in this study is 75 auditors from 15 accounting public firm in Surabaya.

The analysis in this study use validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test. The results of this study state that structure leadership style don't have an influence on job satisfaction, consideran leadership style have an influence on job satisfaction, task complexity don't have an influence on job satisfaction, time budget pressure don't have an influence on job satisfaction, and locus of control don't have an influence on job satisfaction.

Keywords : job satisfaction, structure leadership style, consideran leadership style, task complexity, time budget pressure, and locus of control.

PENDAHULUAN

Kualitas audit yang dihasilkan oleh Kantor Akuntan Publik akan baik salah satu faktornya adalah ketersediaan jumlah auditor. Di Indonesia lulusan sarjana akuntansi setiap tahun mencapai sekitar 35 ribu. Berdasarkan data Depkeu per 2013, Akuntan Publik (pemegang Izin Praktek) di Indonesia adalah 1053. Berdasarkan data Depkeu pula bahwa 58,0 % dari seluruh akuntan tersebut berada diusia 50 tahun keatas. 10 orang berada di usia kurang dari 30 tahun, 132 orang berada di usia 31 sampai dengan 39 tahun, 305 orang berada di usia 40 sampai dengan 49 tahun, 273 orang berada di usia 50 sampai dengan 59 tahun, dan 333 orang berada di usia lebih dari 59 tahun.

Sementara itu peluang jasa audit masih sangat luas. Total klien yang dilaporkan ke Depkeu per 2013 adalah

30.536 dengan jumlah akuntan publik adalah 1053 orang. Ini merupakan perbandingan jumlah yang sangat jauh beda antara klien yang diperiksa dengan akuntan publik yang memeriksanya. Rasio perbandingan dari kedua jumlah tersebut adalah 29:1. Dari data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi kelangkaan profesi akuntan publik di Indonesia.

Setiap tahun semakin banyak lulusan S1 Akuntansi, tetapi minat para lulusan untuk kerja di Kantor Akuntan Publik sangat sedikit dibanding dengan lulusan yang berminat melanjutkan di perusahaan atau bank. Para *fresh graduate* berpikir bahwa pekerjaan di Kantor Akuntan Publik memerlukan kompetensi yang sangat tinggi dan waktu yang sangat tidak fleksibel. Pekerjaan menjadi akuntan publik memerlukan komitmen yang sangat tinggi. Bukan hanya komitmen saja namun

semua dipertaruhkan semuanya dalam bekerja sebagai akuntan publik. Bekerja sebagai akuntan publik memerlukan waktu yang tidak terbatas dalam bekerja, konsentrasi bekerja nya pun harus optimal, fisik yang memadai pun harus dapat menunjang rutinitas kerja yang termasuk berat. Bekerja sebagai akuntan publik mempunyai tingkat stress yang sangat tinggi. Dalam bekerja akuntan publik dihadapkan dengan banyak tekanan. Tidak jarang Kantor Akuntan Publik memiliki sumber daya manusia yang terbatas dalam menunjang kegiatan operasinya.

Tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi juga merupakan salah satu penyebab utama dari kelangkaan ini. Adalah hal yang umum jika seorang akuntan hanya bertahan 1 sampai 2 tahun bekerja di KAP. Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *turnover* adalah tingkat *job satisfaction*. *Job satisfaction* (kepuasan kerja) adalah suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Stephen Robins (2012) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Dengan tingkat kepuasan kerja yang buruk, auditor tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut bisa terlihat dari hasil auditor tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil kerja audit yang dikatakan baik apabila seorang auditor mampu melakukan pekerjaan sebagai auditnya secara tepat waktu dan mampu menghasilkan opini yang sesuai.

Salah satu hal yang mempengaruhi adalah bagaimanakah gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut apakah cocok

atau tidak dengan karyawan. Gaya kepemimpinan auditor yang tertutup menandakan tidak adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin cenderung baik juga kinerja para auditornya. Auditor akan merasa lebih dihargai dalam bekerja sehingga akan lebih nyaman dalam bekerja.

Auditor dituntut harus memiliki kemampuan untuk dapat menghadapi tekanan dan menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dalam waktu yang terbatas. Waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat, *time budget pressure* akan menghasilkan kinerja buruk auditor. Jika auditor terlalu buru-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya ditakutkan dalam hasil pekerjaannya terdapat hasil yang tidak cermat namun jika auditor terlalu lama dalam menyelesaikan tugasnya maka klien akan meragukan hasil kerja dari auditor tersebut. Namun, dengan diberinya tenggat waktu yang cukup oleh manajer kepada auditor, maka auditor dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tekanan yang semakin berkurang dan dapat menghasilkan hasil audit yang lebih maksimal. Semakin lama tenggat waktu maka akan semakin berkurang *time budget pressure* yang diberikan kepada auditor. Penurunan tekanan dan hasil audit yang maksimal dapat membuat kepuasan kerja auditor menjadi meningkat.

Tugas yang menumpuk merupakan hal yang lumrah bagi auditor, auditor dihadapkan dengan banyak tugas yang sangat menyita waktu. Tugasnya pun berbagai macam variasinya. Seorang auditor dapat mengerjakan beberapa tugas dalam satu waktu. Hal ini dilakukan demi mencapai tujuan organisasi yaitu menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan tidak memakan waktu yang terlalu cepat atau juga terlalu lama. Semakin kompleks tugas maka akan

semakin menurunkan kepuasan kerja auditor.

Setiap individu memiliki kemampuan, kemauan, pengendalian, persepsi, dan sikap yang berbeda-beda. Semua orang tidak akan sama perlakuannya terhadap suatu keadaan yang menimpa atau dihadapi oleh dirinya. Dalam hal yang mengenai pekerjaan suatu keputusan harus mempertimbangkan banyak hal. Jika salah maka akan dapat merugikan diri sendiri dan orang lain. Apalagi pekerjaan yang berhubungan dengan profesi akuntan publik. Profesi tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar. Bukan hanya kepada Kantor Akuntan Publik saja tetapi juga kepada masyarakat luas. Auditor harus mempunyai keyakinan yang kuat dalam setiap perbuatannya dan diperlukan pengendalian diri yang baik agar perbuatan tersebut tidak merugikan pihak manapun.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan kualitas audit yang baik. Semakin banyak auditor yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka hasil yang akan dicapai oleh Kantor Akuntan Publik tersebut akan semakin berkurang. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan maka semakin banyak auditor yang bekerja dengan puas dan mampu menghasilkan audit yang berkualitas. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan buruk maka kinerja yang akan dihasilkan pun akan buruk.

Putra dan Laksito (2012) dan Dewi dan Sukirno (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dan *consideration* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Kuncara (2005), Engko dan Gudono (2007), Putra dan Laksito (2012), dan Dewi dan Sukirno (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi

kompleksitas tugas maka akan semakin menurun kepuasan kerja auditor tersebut. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fitriany, Gani, Siregar, Marganingsih, dan Anggraita (2011) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja. Putra dan Laksito (2012) dan Dewi dan Sukirno (2013) menyatakan terdapat pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi tekanan anggaran waktu maka akan semakin menurun kepuasan kerja auditor. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Fitriany, Gani, Siregar, Marganingsih, dan Anggraita (2011) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara tekanan anggaran waktu terhadap kepuasan kerja auditor. Suryani (2005), dan Engko dan Gudono (2007) menyatakan terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2009).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kepuasan kerja merupakan faktor terpenting bagaimana seorang auditor dapat mengerjakan auditnya dengan baik. Semakin auditor memiliki kepuasan kerja maka kinerjanya pun akan semakin baik. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, namun faktor yang akan diteliti adalah: gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideration*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *locus of control*.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Two Factor Theory

Two Factor Theory. Herzberg (2010) di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan,

Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari, *supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Theory of Work Adjustment

Theory of Work Adjustment (Wayne dan Cascio, 1990, 277) didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status, hubungan pribadi, dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu. Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang memuaskan dan diperkenankan untuk tetap bekerja di dalam badan usaha. Di lain pihak, jika kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

Job satisfaction (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri (Makmuri, 2005). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Moh. As'ad (2000, 115) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (2) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (3) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, dan sebagainya; (4) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Setiawan dan Imam (2006) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu: (1) gaji (*pay*), gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama, uang merupakan instrument penting dalam memenuhi beberapa kebutuhan penting individual, seperti makanan dan tempat tinggal. Kedua, uang berfungsi sebagai symbol pencapaian dan pengakuan. Pegawai sering memandang

bahwa gaji merupakan cerminan perhatian manajemen terhadap mereka; (2) kondisi pekerjaan (*working conditions*), terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerja yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Sebagai contoh, ventilasi yang buruk secara fisik dapat membahayakan. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas di luar pekerjaan seperti hobi. *Flexitime*, misalnya memberikan peluang bagi pegawai untuk melaksanakan kepentingan individual.; (3) supervisi, komponen ini berkaitan dengan sejauh mana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai; (4) kelompok kerja (*work group*), kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun social ditunjukkan oleh rekan kerja; (5) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk menerima tanggung jawab; (6) promosi (*promotion*),

promosi mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantaranya jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status social, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya (Wirawan, 2013). Gaya kepemimpinan disini yang diambil adalah 2 yaitu:

Gaya Kepemimpinan Structure

Gaya kepemimpinan *structure* yaitu tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wirawan, 2013). Jadi, seorang pemimpin atau atasan yang mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, mampu memberi arahan dalam melaksanakan tugas dengan benar, dan fokus pada tujuan yang akan dicapainya. Gaya kepemimpinan *structure* juga berarti bahwa seorang pemimpin sedikit tertutup dengan bawahannya. Skala gaya kepemimpinan *structure* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin dalam variabel ini mampu menjalankan tugas dan wewenang yang dimilikinya. Semakin dapat menjalankan tugas dan wewenang semakin baik akan kinerjanya. Semakin baik kinerjanya maka akan semakin meningkatkan *job satisfaction* auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor.

Gaya Kepemimpinan *Consideran*

Gaya kepemimpinan *consideran* yaitu tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya (Wirawan, 2013). Jadi, seorang pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka dan menyenangkan. Gaya kepemimpinan *consideran* juga berarti bahwa seorang pemimpin mau berinteraksi dengan bawahannya dengan lapang dada dan saling terbuka antara atasan dan bawahan. Skala gaya kepemimpinan *consideran* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin telah menjalankan wewenang yang dimilikinya untuk mempengaruhi *job satisfaction* auditor juniornya maupun lingkungan kerjanya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 : gaya kepemimpinan *consideran* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor.

***Time Budget Pressure* (Tekanan Anggaran Waktu)**

Time budget pressure adalah bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Konsep *time budget pressure* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat.

Secara umum anggaran waktu didefinisikan sebagai waktu yang dialokasikan untuk melakukan langkah-langkah dalam setiap program audit. Penyusunan anggaran waktu dilakukan pada tahap awal audit yaitu pada tahap *planning*. Hal itu dikemukakan oleh (Manurung, 2012).

Waktu penguditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat. Waggoner dan Cashell (1991) menyatakan bahwa alokasi waktu yang terlalu lama justru membuat auditor lebih banyak melamun atau berangan-angan dan tidak termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya apabila alokasi waktu yang diberikan terlalu sempit, maka dapat menyebabkan perilaku yang kontra produktif, dikarenakan adanya tugas-tugas yang diabaikan. Dalam risetnya ini, Waggoner dan Cashell dalam (Prasita dan Adi, 2007) menemukan bahwa semakin sedikit waktu yang disediakan (*time budget pressure* semakin tinggi), maka semakin besar transaksi yang tidak diuji oleh auditor.

Anggaran waktu dianggap sebagai faktor timbulnya kerja audit dibawah standard dan mendorong terjadinya pelanggaran terhadap standar audit dan perilaku-perilaku yang tidak etis menurut Azad dalam (Prasita dan Adi, 2007). McDaniel dalam (Prasita dan Adi, 2007) menemukan bahwa *time budget pressure* menyebabkan menurunnya efektifitas dan efisiensi kegiatan pengauditan. Pada program terstruktur penurunan efektifitas ini semakin besar, sementara pada program yang tidak terstruktur efisiensi audit akan mengalami penurunan yang signifikan. Semakin auditor tertekan maka akan semakin berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 : *time budget pressure* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor.

Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit. Konsep kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di Kantor Akuntan Publik hingga saat ini.

Kompleksitas tugas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Kompleksitas muncul dari tugas-tugas yang membingungkan (ambiguitas) dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain (Restu dan Indriantoro, 2000).

Audit menjadi semakin kompleks dikarenakan tingkat kesulitan dan variabilitas tugas audit yang semakin tinggi. Profesi kantor akuntan publik saat ini mendapat sorotan yang sangat tajam. Auditor menghadapi situasi dilematis dikarenakan beragamnya kepentingan yang harus dipenuhi (Prasita dan Adi, 2007). Berbagai kasus yang terjadi mengindikasikan kegagalan auditor dalam mengatasi kompleksitas pengauditan. Auditor tidak mampu mengakomodasi berbagai kepentingan konstituen, auditor lebih berpihak kepada klien yang dinilai lebih menjamin eksistensinya dikarenakan klien merupakan sumber pendanaan (Prasita dan Adi, 2007). Semakin kompleks tugas maka akan berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4: *time budget pressure* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor.

Locus of control

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Roter (1996), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko, 2007).

Larsen dan Buss, (2002) mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dengan akibat/hasilnya (*outcome*).

Rotter dalam Corsini dan Marsella (1983) memberikan orientasi *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa.

Bagi seseorang yang mempunyai *locus of control internal* akan memandang dunia sebagai suatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *locus of control eksternal* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *locus of control eksternal* didalamnya diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu, individu yang mempunyai *locus of control internal* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

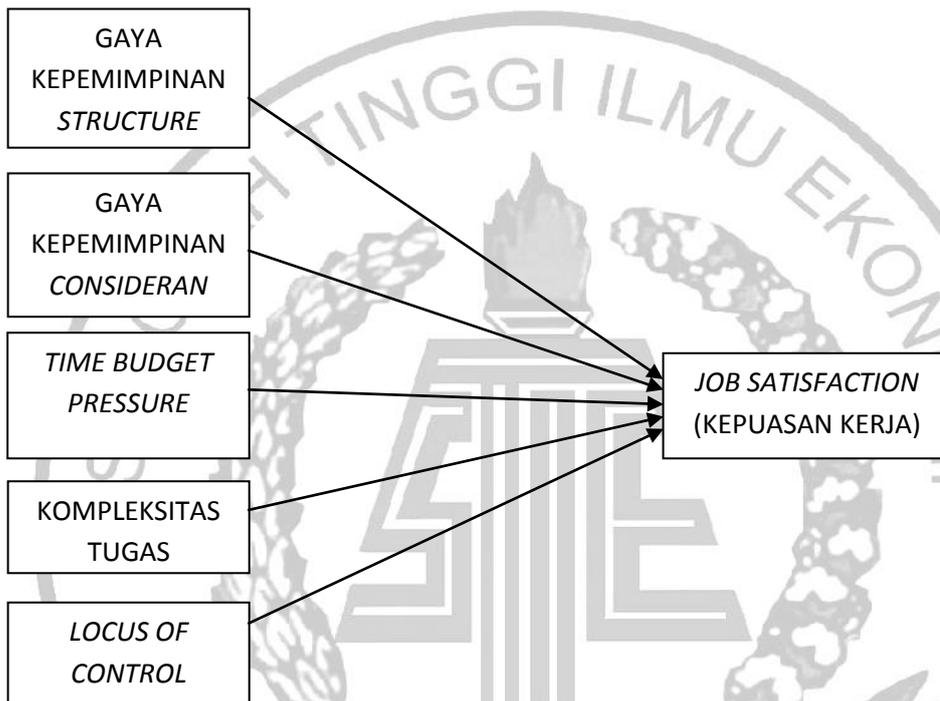
Locus of control memiliki manfaat bagi akuntansi khususnya yang berkaitan dengan profesi akuntan seperti auditor. Patten (2005) mengemukakan, departemen internal audit pada perusahaan-perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik mengkaji ulang cara internal auditor

memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya dan dengan mengamati penerna potensial dari struktur audit dan *locus of control* di dalam departemen internal audit, manfaat yang diperoleh yaitu dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan khususnya bagi departemen audit untuk meningkatkan kinerja staff akuntansi. Semakin tinggi tingkat *locus of*

control auditor maka akan semakin berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 5 : *locus of control* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Teknik pengambilan sampel ini adalah *convenience sampling* yaitu metode tanpa menggunakan kriteria apapun. Dan diperoleh sebesar 15 Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Menurut Singgih dan Tjiptono

(2001: 59) data primer adalah “data untuk penelitian yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik populasi”. Diharapkan dengan menyebarkan kuesioner dapat diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan validitas yang setinggi mungkin.

Data yang dihasilkan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan metode proses pengambilan sampel *convenience sampling* yaitu tanpa menggunakan kriteria apapun. Ketepatan suatu hipotesis sangat

bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk pengumpulan data.

Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung terhadap responden yang terlibat dalam penelitian ini. Metode kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pernyataan-pernyataan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu *job satisfaction* dan variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*, *time budget pressure*, kompleksitas tugas, dan *locus of control*.

Definisi Operasional Variabel

Job Satisfaction

Job satisfaction (kepuasan kerja) adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen *Statisticatio Questionairs* (MSSQ). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari JSS (*Job satisfaction Survey*) Paul E Spector (2001) yang terdiri dari 7 butir pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-5.

Gaya Kepemimpinan *Structure*

Gaya kepemimpinan *structure* yaitu tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, seorang pemimpin

atau atasan yang mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, mampu memberi arahan dalam melaksanakan tugas dengan benar, dan fokus pada tujuan yang akan dicapainya. Diukur dengan instrumen yang dikembangkan Gibson (1996) terdiri dari 3 pernyataan untuk gaya kepemimpinan *structure*. Pengukuran jawaban pernyataan menggunakan skala likert 1-5.

Gaya Kepemimpinan *Consideran*

Gaya kepemimpinan *consideran* yaitu tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya. Jadi, seorang pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka dan menyenangkan.

Diukur dengan instrumen yang dikembangkan Gibson (1996) terdiri dari 5 *item* pernyataan mengenai gaya kepemimpinan *consideran*. Pengukuran jawaban pernyataan menggunakan skala likert 1-5.

Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit. Konsep kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di Kantor Akuntan Publik hingga saat ini. Kompleksitas tugas diadopsi dari kuesioner Prasita dan Adi (2007) yang terdiri dari 4 pernyataan. Pengukuran jawaban pernyataan menggunakan skala likert 1-5.

Time Budget Pressure

Time budget pressure adalah bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Konsep *time budget pressure* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk

melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat. *Time budget pressure* diukur dengan menggunakan variabel yang telah digunakan Prasita dan Adi (2007) dan Cook dan Kelley (1998) dalam Marganingsih (2009). *Time budget pressure* terdiri dari 4 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1-5.

Locus of control

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko dan Gudono (2007)). *Locus of control* diukur dengan menggunakan variabel yang telah digunakan Astriyani (2011). *Locus of control* terdiri dari 10 pernyataan

Semua variabel diatas diukur dengan menggunakan skala likert pengukuran tingkat 5 yaitu skala yang digunakan untuk mengukur jawaban setiap responden terhadap objek penelitian dimana skala tersebut menggunakan skala penelitian dengan rentang skor 1-5 dimana yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Responden diminta untuk memberikan tanda (√) pada alternative jawaban untuk masing-masing pernyataan.

Alat Analisis

Untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideration*, *time budget pressure*, kompleksitas tugas, dan *locus of control* terhadap *job satisfaction* digunakan model regresi linier berganda SPSS versi 23.

Alasan dipilihnya model regresi linear berganda karena untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut adalah uji yang dilakukan dalam model penelitian ini: (1) uji validitas; (2) uji reliabilitas; (3) statistik deskriptif; (4) uji asumsi klasik;

(5) regresi linear berganda; (6) uji f; (7) uji R^2 ; dan (7) uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka suatu kuesioner dapat dikatakan valid (Ghozali, 2012:52). Pengujian validitas dikatakan valid jika korelasinya sig ($p\text{-value} < 0.05$).

Berdasarkan hasil uji validitas dari 33 pernyataan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi ≤ 0.05 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dimana reliabilitas merupakan indikator dari variabel atau konstruk sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji reliabilitas diukur menggunakan cronbach's alpha (α), dimana suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,70.

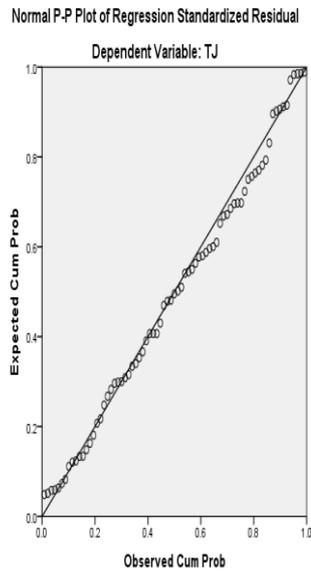
Dari keenam variabel, masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga dapat diimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel penelitian adalah reliabel atau dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Uji Normalitas

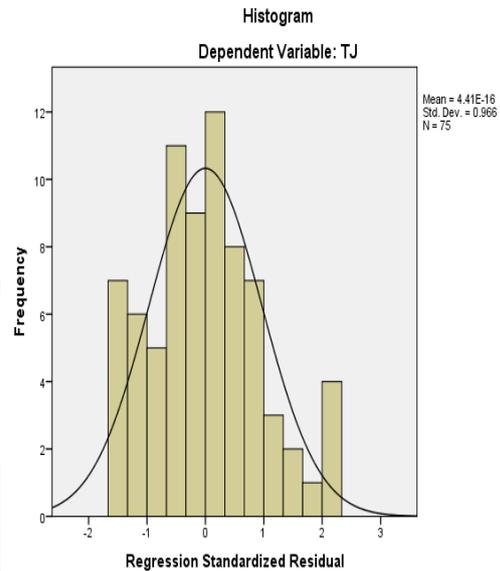
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi suatu data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas distribusi data dalam penelitian ini digunakan uji histogram, normal P-Plot lau untuk memastikan lagi menggunakan

Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS 23. Distribusi variabel dikatakan

normal jika signifikansinya $\geq 0,05$.



Gambar 2
Hasil SPSS Histogram



Gambar 3
Hasil SPSS, Normal P-plot

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters a,b	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.53677502
Most Extreme Differences	Absolute	0.058
	Positive	0.058
	Negative	-0.047
Test Statistic		0.058
Asymp. Sig (2-tailed)		0.200 ^{c,d.}

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil olah data SPSS pada Tabel 1 dapat diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,058 dengan Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari koefisien signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual untuk

pengujian gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideration*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, dan *locus of control* terhadap *job satisfaction* dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini konsisten dengan uji normalitas dengan histogram dan *normal probability plot*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang

terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel independen.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan <i>Structure</i>	0,636	1,572
Gaya Kepemimpinan <i>Consideran</i>	0,558	1,791
Kompleksitas Tugas	0,355	2,818
<i>Time Budget Pressure</i>	0,339	2,949
<i>Locus of Control</i>	0,754	1,326

Sumber : data diolah

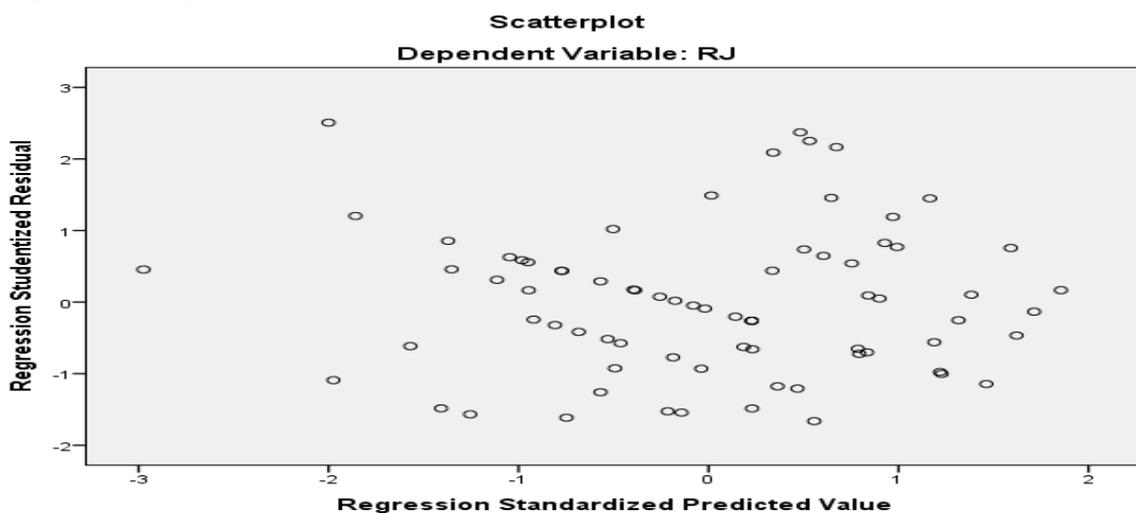
Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas pada model regresi dari data diolah yang ditunjukkan pada Tabel 2, maka dapat didapat nilai *tolerance* masing masing variabel independen berada diatas nilai sebesar 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel independen berada di bawah nilai sebesar 10. Hasil pengujian ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen yang ada.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian dari residual konstan (identik) untuk setiap periode.

Grafik Scatterplot

Gejala heteroskedastisitas ini dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar nilai residual dan variabel dependen dalam penelitian.



Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4, tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (constant)	0,348	0,271		1.285	0.203
S	-0.037	0.063	-0.082	-0.583	0.562
C	0.058	0.061	0.143	0.955	0.343
K	0.021	0.056	0.072	0.381	0.705
T	0.088	0.058	0.292	1.517	0.134
L	-0.137	0.064	-0.275	-2.128	0.034

Sumber : data diolah

Berdasarkan output uji glejser pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan *structure* sebesar 0,562 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Pada variabel gaya kepemimpinan *consideran* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,343 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel gaya kepemimpinan *consideran*. Pada variabel kompleksitas tugas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,705 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel

kompleksitas tugas. Pada variabel *time budget pressure* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,134 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *time budget pressure*. Dan untuk variabel *locus of control* memiliki nilai signifikansi 0,034 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *locus of control*.

Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.886	0.482		3.911	0.000
S	-0.137	0.113	-0.149	-1.211	0.230
C	0.423	0.108	0.516	3.917	0.000
K	0.061	0.101	0.100	0.603	0.548
T	0.004	0.103	0.006	0.036	0.972
L	0.229	0.114	0.227	2.002	0.049

Sumber : data diolah

Berdasarkan uji regresi berganda pada Tabel 4 diatas model persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$J = 1,886 - 0,137S + 0,423C + 0,061K + 0,004T + 0,229L + \varepsilon$$

Interpretasi dari model pengujian pengaruh gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*, kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan *locus of control* terhadap *job satisfaction* auditor tersebut adalah: (1) konstanta (α) = 1,886 yaitu jika seluruh variabel independen konstan atau 0 maka mendapatkan skor *job satisfaction* (kepuasan kerja) sebesar 1,886; (2) Gaya Kepemimpinan *Structure* (S) = (-0,137) yaitu jika variabel gaya kepemimpinan *structure* naik sebesar satu satuan dengan menganggap variabel independen lainnya tetap, maka *job satisfaction* akan mengalami penurunan sebesar 0,31 satuan. Koefisien gaya kepemimpinan *structure* menandakan tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor.; (3) Gaya kepemimpinan *Consideran* (C) = (0,423) yaitu jika variabel gaya kepemimpinan *consideran* naik sebesar satu satuan dengan menganggap variabel independen lainnya tetap, maka *job satisfaction* akan mengalami kenaikan sebesar 0,42 satuan. Koefisien regresi gaya kepemimpinan *consideran* bernilai positif yang menandakan hubungan searah terhadap *job satisfaction* ; (4) Kompleksitas Tugas (K)

= (0,061) yaitu jika variabel kompleksitas tugas naik sebesar satu satuan dengan menganggap variabel independen lainnya tetap, maka *job satisfaction* akan mengalami kenaikan sebesar 0,06 satuan; (5) *Time Budget Pressure* (T) = (0,004) yaitu jika variabel *time budget pressure* naik sebesar satu satuan dengan menganggap variabel independen lainnya tetap, maka *job satisfaction* akan mengalami kenaikan sebesar 0,004 satuan; (6) *Locus of Control* (L) = (0,229) jika variabel *locus of control* naik sebesar satu satuan dengan menganggap variabel independen lainnya tetap, maka *job satisfaction* akan mengalami kenaikan sebesar 0,22 satuan; dan Error (ε) menunjukkan variabel pengganggu di luar variabel gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, dan *locus of control* terhadap *job satisfaction*.

Uji Hipotesis

Uji signifikan Simultan (uji statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, *locus of control*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali; 2011).

Tabel 5
Hasil Analisis Signifikansi Simultan (uji F)

Model		F	Sig
1	Regression	6.852	0.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : data diolah

Dari Tabel 5 hasil signifikansi simultan didapat nilai F hitung dari

variabel independen gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*,

kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan *locus of control* sebesar 6.852 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh salah satu variabel terhadap *job satisfaction* di Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Dengan demikian model regresi fit dan dapat dipakai untuk memprediksi *job satisfaction*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui arah dan

besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependennya yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R^2	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.576 ^a	0.332	0.283	0.37530

Sumber : data diolah

Dari Tabel 6 dapat terlihat bahwa nilai R adalah 0,576 atau sebesar 57,6% menunjukkan korelasi yang baik karena nilai $R > 5\%$. Sedangkan nilai R^2 dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,283 yang berarti *job satisfaction* dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*,

kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan *locus of control* sebesar 28,3% dan sisanya sebesar 72,7% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji signifikansi (uji t) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji. Hasil analisis Uji t dapat dilihat dalam Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Hasil Analisis Signifikansi (Uji T)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.911	0.000
S	-1.211	0.230
C	3.917	0.000
K	0.603	0.548
T	0.036	0.972
L	2.002	0.049

Sumber : data diolah

Uji t yang dilakukan menyatakan bahwa dari lima variabel bebas terdapat tiga variabel yang tidak memberikan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu *job satisfaction*. Berdasarkan Tabel 7 gaya kepemimpinan *structure* mempunyai nilai signifikansi 0,230 atau 23 persen yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Oleh karena itu H_1 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan *structure* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Gaya kepemimpinan *consideran* memiliki nilai signifikansi terkecil yaitu 0,000 nilai ini jelas kurang dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya gaya kepemimpinan *consideran* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Kompleksitas tugas memiliki nilai signifikansi 0,548 atau 54,8 persen yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Time budget pressure memiliki nilai signifikansi terbesar 0,972 nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan *time budget pressure* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dan *locus of control* memiliki nilai signifikansi 0,049 nilai ini lebih kecil dari 0,049 yang artinya H_5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, dan *locus of control* terhadap *job satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Sampel penelitian ini diambil secara *convenience sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 15

Kantor Akuntan Publik di Surabaya dengan 75 responden.

Berdasarkan analisis data yang telah diolah menggunakan software SPSS versi 23 dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) pada variabel gaya kepemimpinan terdapat perbedaan antara gaya kepemimpinan *structure* dan gaya kepemimpinan *consideran* terhadap *job satisfaction* auditor yang berada pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Auditor cenderung menyukai gaya kepemimpinan *consideran* karena gaya kepemimpinan *consideran* membuat lingkungan organisasi menjadi lingkungan yang nyaman dan komunikatif tanpa mengurangi keprofesionalan dalam bekerja; (2) pada variabel kompleksitas tugas, auditor cenderung menyukai pekerjaan yang tidak kompleks karena akan menyulitkan pekerjaan auditor dimana seorang auditor harus mengoptimalkan kualitas audit yang dikerjakannya; (3) pada variabel *time budget pressure*, auditor cenderung menyukai *time budget pressure* yang longgar. Auditor lebih bisa memberikan hasil audit yang baik dalam waktu yang lebih panjang karena tekanan waktu yang diberikan semakin berkurang. (4) pada variabel *locus of control*, auditor cenderung memiliki pengendalian diri yang baik. Auditor dituntut untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap klien, untuk memenuhi hal tersebut auditor harus mempunyai kompetensi dan sikap profesional. Dengan pengendalian internal individu yang baik maka seorang auditor mampu bekerja secara profesional.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian. Hasil yang lebih untuk kedepannya diharapkan untuk lebih mempertimbangkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak semua Kantor Akuntan Publik mau menerima kuesioner dikarenakan kesibukan auditor dengan deadline penyelesaian laporan keuangan

dan melaksanakan pekerjaan audit untuk bertugas keluar kota karena berakhirnya masa periode pelaporan keuangan sehingga hanya beberapa auditor Kantor Akuntan Publik yang mampu menerima untuk mengisi kuesioner.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, menyarankan bahwa dalam penelitian selanjutnya dapat mencari tambahan informasi terkait yang mempengaruhi *job satisfaction* dengan wawancara langsung kepada responden sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Mohammad. (2005), *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astriyani, N. (2011). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor: studi empiris pada kantor akuntansi publik di Jakarta.
- Corsini, R.J.; Marsella, A.J., 1983. *Personality Theories: Research and Assesment*. USA: University of Hawaii at Manoa Peacock Published, Inc.
- Dewi, D. D., & Sukirno, S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kap Di Yogyakarta. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 2(2).
- Engko, C. (2007). Pengaruh kompleksitas tugas dan *Locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor.
- Gani, L., Siregar, S. V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor Dan Hubungannya Dengan Kinerja Dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2).
- Gibson, James L, Ivancevich John M., and Donnely James H. Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Ikhsan, A. (2008). Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Imam Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. UNDIP
- Larsen, R.J., & Buss, D.M. (2002). Personality psychology: Domains of knowledge about human behavior.
- Makmuri, M. (2005). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Manurung, Rahmadani Putri Erdiyanti. 2012, "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit".
- Marganingsih, Arywarti. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya terhadap Kinerja : Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah-Lembaga Pemerintah Non Departemen. Tesis Pascasarjana Ilmu Akuntansi, Universitas Indonesia.
- Patten, D.M. (2005). An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20(9), 1016-1029.

- Prasita, Andin, dan Priyo Hari Adi. 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan *Time Budget Pressure* Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13 (1), 54-78
- Putra, R. M., & Laksito, H. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job satisfaction* Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1), 631-643.
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 119-133.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Organizational Behavior: 15th Edition*. Prentice Hall.
- Sarita, J., & Agustia, D. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XII*, 24-27.
- Sekaran, U. (2006). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang.
- Singgih, S., & Tjiptono, F. (2001). Riset Pemasaran konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Spector, Paul E. 2001. *Job satisfaction Application, Assessment, Cause and Consequences*. Sage Publications.
- Suryani, I.I. (2005). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja tim audit*.
- Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Waggoner, J.B, and Cashell, J.D. 1991. The Impact of Time Pressure on Auditor's Performance. *CPA Journal*, Jan-Apr, 27-32.
- Widagdo, Ari K. 2005. "Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan IV Yogyakarta".
- Wirawan. 2013. *KEPEMIMPINAN*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada.