

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB SATISFACTION*
AUDITOR DAN HUBUNGANNYA DENGAN *PERFORMANCE* DAN
KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ERSHITA WULANDARIE

NIM. C2C009213

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ershita Wulandarie

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009213

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB*
SATISFACTION AUDITOR DAN
HUBUNGANNYA DENGAN
PERFORMANCE DAN KEINGINAN
BERPINDAH KERJA AUDITOR**

Dosen Pembimbing : Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt.

Semarang, 17 Juni 2013

Dosen Pembimbing,

(Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt.)

NIP. 19690506 199903 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Ershita Wulandarie
Nomor Induk Mahasiswa : C2C009213
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi
Judul Skripsi : **FAKTOR – FAKTOR YANG**

MEMPENGARUHI JOB SATISFACTION

AUDITOR DAN HUBUNGANNYA DENGAN

PERFORMANCE DAN KEINGINAN

BERPINDAH KERJA AUDITOR

Telah dinyatakan lulus Ujian pada Tanggal 17 September 2013

Tim penguji :

1. Herry Laksito., S.E. M.Adv. Acc., Akt. (.....)
2. Dr. Darsono., MBA. Akt (.....)
3. Shiddiq Nur Rahardjo., S.E. Msi. Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ershita Wulandarie menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor Dan Hubungannya Dengan *Performance* Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Juni 2013

Yang membuat pernyataan,

(Ershita Wulandarie)

NIM : C2C009213

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Ketergesaan dalam setiap usaha membawa kegagalan”

(Herodotus)

‘Hidup tidak menghadiahkan barang sesuatupun kepada manusia tanpa bekerja
keras’

‘Bukan harta kekayaanlah, tetapi budi pekerti yang harus ditingalkan sebagai
pusaka untuk anak – anak kita’

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence auditor's job satisfaction, the effects job satisfaction on performance and turnover intentions, and how far the performances moderate the relationship between job satisfaction and turnover intention. The unit of analysis from this study is the auditor who worked on KAP in Semarang. The number of samples is 45 auditors and the data processed using SPSS.

The analysis performed included tests of validity, test reliability, test classic assumptions, multiple linear regression analysis including the f test, t test, and coefficient of determination.

The results of the analysis of the study can be seen that the variable consideran leadership style, structure leadership style, time budget pressures, audit complexity, and performance have a significant effect on job satisfaction. While the variable work culture of has a negative significant on job satisfaction. If the auditors are satisfied with the work, then their turnover intentions will be low. Related to the effect of performance on the relationship between job satisfaction and turnover intention, this study find evidence that performance moderate the relationship between job satisfaction and turnover intention in accounting firms. It means the negative relationship between job satisfaction and turnover intention depends on the the level of the performance.

Keywords: auditor, job satisfaction, consideran leadership style, structure leadership style, audit complexity, time budget pressure, work culture, performance and turnover intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor faktor yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor, pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance* dan keinginan berpindah kerja auditor, serta sejauh mana *performance* memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*. Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Semarang. Jumlah sampel adalah 45 auditor dan diolah menggunakan SPSS.

Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda yang meliputi uji f, uji t, dan koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika auditor puas dengan pekerjaannya, maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah. Sehubungan dengan pengaruh *performance* terhadap hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*, penelitian ini menemukan bahwa *performance* memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention* pada kantor akuntan. Ini berarti hubungan negatif antara *job satisfaction* dan *turnover intention* tergantung kinerjanya.

Keywords: auditor, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, budaya kerja, kinerja dan keinginan berpindah kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction Auditor Dan Hubungannya Dengan Performance Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor***” Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, H. Tatang Kustiana S.E., M.Si. dan Susiana Sk yang selalu memberikan kasih sayang, doa yang tiada hentinya, semangat, dukungan moral maupun materiil, yang senantiasa memberikan saran-saran yang membangun untuk penulis dan selalu menguatkan diri penulis dalam kondisi terburuk maupun terbaik.
2. Bapak Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Dipenogoro.

4. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan arahan, saran dan kritik dalam studi dan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Siti Mutmainah, S.E., M.Si., Akt, selaku dosen wali yang telah membantu dan memberikan bimbingannya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.
7. Kakak serta Kakak Ipar dan Adik penulis yang penulis sangat sayangi, H. Arya Pribadie S.E serta H. Herma Yanti S.E dan Trie Utari Handayani yang selalu mendengarkan keluhan, memberikan semangat, doa, dan motivasi kepada penulis.
8. Seluruh Keluarga Besar penulis yang telah memberikan semangat dan doa yang tulus kepada penulis.
9. Kekasih sekaligus sebagai Sahabat terbaik yang pernah dimiliki oleh penulis, Angga Karnawan. Terima Kasih selalu memberikan dukungan semangat dan selalu menemani penulis disaat suka dan suka. *I love you*
10. Sahabat penulis yang terbaik dan tersayang Ridha Yani Herman, S.E, Arifia Yasmin, S.E dan Karina Mutiara Dewi, S.E yang telah memberikan motivasi, semangat, serta doa yang tulus kepada penulis. *I love you guys.*

11. Sahabat penulis yang tersayang dan tidak ada duanya “Geng Mawar”
Rekha Pratita Lestari, Bella Azerika, Dyah Ayu Kusumaningtyas
Hapsari, Eva Hardiyanti, Ica Alyssa, Moulini Monica Adam, Annisa
Nabila, Rulli Aulia H. dan Helsa Widya. Terima kasih atas waktu, doa
dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
12. Keluarga kedua penulis di Kosan Griya Asri dan Kosan Singosari IX
yang telah memberi semangat, saran, kritik dan doa yang tiada henti
kepada penulis Ade Rizky, Nova Lili, Anindya Caesara, Roro Ayu,
Deista Khoyrunnisa, Annisa Fne, Novrani Sitohang, Ristia Angga,
Dewi Nurul. *Thank you.*
13. Sahabat seperjuangan kuesioner penulis Hanny Larasati, S.E yang
telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, dan
memberikan semangat dan motivasi. *Thank you.*
14. Teman-teman akuntansi Yosua Hasudungan Nainggoan, S.E, Titis
Bonang Abdillah, S.E, Barqy Cahya Muhammad, Angga Alfian, S.E,
Pritta Amina Putri, S.E, Ardina Nuresa, S.E, Riske Meitha, S.E,
Firdaus Nikmatullah, Maydica Rossa, S.E, Rima Haryati, S.E,
Radityas, S.E, Dwi Hayu, S.E, Alfian Zuhairi, dan seluruh Akuntansi
Reguler 2 kelas A angkatan 2009 yang tidak bisa disebutkan satu
persatu Terima Kasih atas kebersamaannya selama ini.
15. Seluruh teman-teman KKN Tim I Desa Tembelang Kecamatan
Candimulyo Magelang 2012/2013, Marlida Wulanningsih, Annisa
Shanda Ayu, Siti Aminah Yendy, Broto Dhegdo, Muhammad Azka,

Denny Saputra, Steven Wilibi, Muhammad Fajar, Liroven Atra yang telah menemani selama \pm 35 hari di dalam masa KKN. Bersama kalian dapat membuat penulis belajar banyak hal tentang kekeluargaan.

16. Para responden dari KAP di Semarang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, yang telah memberikan doa, motivasi dan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis sadar masih banyaknya kekurangan pada penelitian ini, akan tetapi penulis berharap dapat berguna bagi pembaca.

Semarang, 17 Juni 2013

Penulis,

Ershita Wulandarie
C2C009213

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	10

2.1.1 Teori Dua Faktor	10
2.1.2 Teori Harapan.....	12
2.1.3 Job Satisfaction	12
2.1.4 Gaya Kepemimpinan Consideration	14
2.1.5 Gaya Kepemimpinan Structure	14
2.1.6 Kompleksitas Tugas	15
2.1.7 Time Budget Pressure	16
2.1.8 Budaya Kerja.....	16
2.1.9 Performance Auditor	18
2.1.10 Turnover Intention	19
2.1.11 Penelitian Terdahulu	20
2.1.12 Kerangka Pemikiran.....	21
2.2 Hipotesis Penelitian	22
2.2.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Consideration Dan Gaya Kepemimpinan Structure Dengan Job Satisfaction	23
2.2.2 Pengaruh Kompleksitas Audit Terhadap Job satisfaction Auditor	24
2.2.3 Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Job satisfaction Auditor	25
2.2.4 Pengaruh Budaya terhadap Job Satisfaction Auditor	26
2.2.5 Pengaruh Job satisfaction Terhadap Performance auditor	27
2.2.6 Pengaruh Job Satisfaction Auditor Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	28

2.2.7 Pengaruh Performance Terhadap Hubungan Antara
Job Satisfaction Dan Keinginan Untuk Berpindah Kerja

Auditor 28

III. METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional..... 30

 3.1.1 Variabel Penelitian 30

 3.1.2 Definisi Operasional..... 31

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian..... 34

3.3 Jenis Dan Sumber Data..... 35

 3.3.1 Jenis Data 35

 3.3.2 Sumber Data..... 36

3.4 Metode Pengumpulan Data 36

3.5 Metode Analisis Data 36

3.6 Uji Reliabilitas Dan Validitas..... 38

 3.6.1 Uji Validitas 38

 3.6.2 Uji Reabilitas..... 39

3.7 Uji Asumsi Klasik 39

 3.7.1 Uji Multikolinieritas..... 39

 3.7.2 Uji Heteroskedastisitas..... 40

3.8 Uji Path Analisis 41

3.9 Uji Hipotesis 42

3.10 Analisis Koefisien Determinasi 43

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	45
4.2 Analisis Data Penelitian.....	48
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	48
4.2.1.1 Uji Validitas	48
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	51
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	55
4.2.3.1 Uji Normalitas	55
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	59
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.2.4.1 Gaya Kepemimpinan Consideration, Gaya Kepemimpinan Structure, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, Budaya Kerja terhadap Job Satisfaction	62
4.2.4.2 Job Satisfaction Terhadap Performance Kerja	64
4.2.4.3 Job Satisfaction Terhadap Performance dan Hubungannya dengan Turnover Intention.....	65
4.2.5 Pengujian Model	66
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	69
4.3 Interpretasi Hasil	
4.3.1 Gaya Kepemimpinan Consideration Berpengaruh Positif	

Terhadap Job Satisfaction Auditor.....	72
4.3.2 Gaya Kepemimpinan Structure Berpengaruh Positif Terhadap Job Satisfaction Auditor.....	73
4.3.3 Kompleksitas Penugasan Audit Berpengaruh Negatif Terhadap Job Satisfaction Auditor.....	74
4.3.4 Tekanan Anggaran Waktu Berpengaruh Negatif Terhadap Job Satisfaction Audit.....	75
4.3.5 Budaya Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Job Satisfaction.....	76
4.3.6 Job Satisfaction Berpengaruh Positif Terhadap Performance Auditor	77
4.3.7 Job Satisfaction Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention Auditor.....	78
4.3.8 Tingkat Performance Auditor Mempengaruhi Hubungan Antara Job Satisfaction Dan Keinginannya Untuk Berpindah Kerja Auditor	79
 BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Keterbatasan	82
5.3 Saran	83
5.4 Implikasi Penelitian Selanjutnya	84
DAFTAR PUSTAKA	85
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Daftar KAP di Semarang	34
Tabel 4.1 Sampel Penelitian.....	46
Tabel 4.2 Profil Responden.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.5 Diskripsi Variabel	52
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.8 Persamaan Model Regresi I	62
Tabel 4.9 Persamaan Model Regresi II	64
Tabel 4.10 Persamaan Model Regresi III.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji F Model I	67
Tabel 4.12 Hasil Uji F Model II.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji F Model III	67
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Model I	68
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi Model II	68
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi Model III.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	6

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN B	Surat Izin Penelitian
LAMPIRAN C	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN D	Hasil Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN E	Hasil Uji Regresi Berganda

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mengaudit laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar yang berdasarkan akuntansi berterima umum atau tidak. Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi yang dilakukan oleh para investor dan kreditor. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya professional sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien, tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Seorang auditor haruslah independen, karena auditor melayani publik dalam hal pemeriksaan laporan keuangan suatu perusahaan. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional

(Setiawan dan Ghozali 2006). KAP bertugas menyediakan para auditor yang profesional dan independen.

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan nya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepuasan dan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (H.Teman Koesmono 2005). Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi (Ida Ayu dan Agus S. 2008)

Gaya kepemimpinan seorang atasan akan mempengaruhi kepuasan seorang auditor terhadap pekerjaannya. Apabila seorang atasan mempunyai gaya kepemimpinan yang buruk maka bawahannya pun akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan tersebut dan akan berakibat pada kontribusi auditor tersebut ketika akan mengaudit di perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila seorang atasan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga membuat bawahannya

nyaman, maka bawahannya tersebut akan puas sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik untuk institusi tersebut. Menurut Ida Ayu dan Agus S (2008) Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Judge *et al* (2007) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja daripada gaya kepemimpinan *structure*. Sementara itu, Ghiselli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja pada bawahan.

Auditor dalam kesehariannya dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, yaitu saling berhubungan satu sama yang lainnya, membutuhkan banyak data-data yang tersebar dimana-mana. Semakin tinggi tingkat kompleksitas tugas seorang auditor maka semakin turun pula *job satisfaction* nya. Menurut Jamilah *et al* (2007) mengemukakan bahwa tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Jadi kompleksitas tugas menjadi sangat penting diuji karena tugas mengaudit bukanlah tugas yang sedikit, mengaudit adalah tugas yang menghadapi banyak kompleksitas dalam laporan keuangan.

Seorang auditor apabila sedang bertugas mengaudit sebuah perusahaan akan menjadi orang yang tidak akan kenal waktu, karena tingkat kesibukan yang tinggi untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Hal tersebut akan menyebabkan suatu tekanan tersendiri bagi auditor, auditor akan cepat stress

sehingga membuat tidak nyaman akan pekerjaan yang dijalannya. Seorang auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas nya pada waktu yang ditentukan, tidak kurang dan tidak lebih, karena apabila lebih dari waktu yg dianggarkan akan menimbulkan audit *delay*, sedangkan apabila kurang dari waktu yg ditentukan, auditor akan dianggap tidak mencari data dengan teliti. Oleh karena itu tekanan anggaran waktu akan menghasilkan kinerja buruk seorang auditor.

Suatu kinerja KAP sangat berpengaruh pada kondisi dan perilaku para akuntan yang ada dalam KAP itu. suatu kinerja yang baik sangat didukung oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang baik pula, perilaku para auditor merupakan hal yang tidak dapat di cegah. Suatu kejadian yang membuat suatu kinerja perusahaan akan terganggu salah satunya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) dimana akuntan memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* di dalam perusahaan akan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan di keluarkan oleh perusahaan, baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah tingkat *job satisfaction*. Sejumlah riset tentang *job satisfaction* konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan *job satisfaction*, mengikis komitmen dalam berorganisasi dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Glover 1996).

Dalam KAP (kantor akuntan publik) terdapat berbagai macam-macam budaya auditor yang berbeda-beda. Apabila para auditor tersebut dapat menyesuaikan diri dengan budaya-budaya yang terdapat dalam lingkungan kerja tersebut maka akan tercipta kepuasan kerja yang akan berakibat dari meningkatnya kinerja kerja pada KAP tersebut. Pada kepemimpinan yang baik, budaya perusahaan yang juga merupakan budaya kerja akan memberikan motivasi dan disiplin dalam kinerja auditor, hal tersebut akan memberikan kontribusi lebih baik pada kantor akuntan publik. Pada akhirnya kepuasan kerja karyawan, akan berdampak pada kualitas produk yang sesuai dengan keinginan klien.

Seorang auditor dituntut untuk berperilaku baik karena seorang auditor haruslah menghasilkan hasil audit yang baik agar tidak ada terjadinya kesalahan pada saat pengambilan keputusan oleh klien. Kinerja kerja auditor yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik pula. Jika seorang auditor puas akan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan auditor tersebut akan baik pula (*good performance*), dan juga untuk sebaliknya apabila auditor tidak puas dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan oleh auditor tersebut akan buruk pula (*bad performance*). Oleh karena itu kepuasan terhadap pekerjaan oleh seorang auditor menjadi sangat penting untuk diteliti agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya terhadap *performance* (kinerja). Banyak faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, namun penelitian ini dibatasi pada variabel organisasi yang terdiri dari *leadership*, *task complexity*, *time budget pressure*, budaya dan variabel personal yang terdiri dari *personality*, *gender*, *age*, *experience*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Semarang. Hal ini menarik dan peneliti mengkaitkannya dengan kebijakan KAP yang biasanya menjadi konflik antara auditor dan juga manajer. Auditor menginginkan dalam pekerjaannya tidak ada intervensi dari manajer agar kinerja yang dikeluarkannya dapat maksimal dan menghasilkan *job satisfaction* yang tinggi bagi auditor. tetapi banyak faktor-faktor yang mempengaruhi auditor untuk tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriany, Lindawati Gani, dkk (2010). Dalam penelitian ini ditambahkan variabel independen baru yaitu Budaya Kerja terhadap *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen serta sampel yang digunakan peneliti berbeda dengan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* dan *performance*, serta melihat pula apakah tingkat *performance* auditor mempengaruhi hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* agar tercapainya suatu kualitas yang tinggi pada hasil pekerjaan para auditor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* seorang auditor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, *performance*, *turnover intention*, *budaya* dan serta pengaruh *performance* terhadap hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention* seorang auditor. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan *consideration* akan meningkatkan *job satisfaction* seorang auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan *structure* akan meningkatkan *job satisfaction* seorang auditor?
3. Apakah kompleksitas tugas akan menurunkan tingkat *job satisfaction* seorang auditor?
4. Apakah *time budget pressure* akan menurunkan tingkat *job satisfaction* seorang auditor?
5. Apakah budaya akan meningkatkan *job satisfaction* seorang auditor?
6. Apakah *job satisfaction* akan meningkatkan *performance* seorang auditor ?
7. Apakah *job satisfaction* akan menurunkan tingkat *turnover intention* seorang auditor?
8. Apakah tingkat *performance* auditor mempengaruhi hubungannya antara *job satisfaction* dan tingkat *turnover intention* seorang auditor?

I. 3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya terbatas pada masalah yang berkaitan dengan analisis faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Banyak faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, namun penelitian ini dibatasi pada variabel organisasi yang terdiri dari gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, budaya, *turnover intention*, *performance* auditor dan pengaruh tingkat *performance* terhadap hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*. Penelitian akan membandingkan kondisi pada KAP (kantor akuntan publik) yang berada di kota Semarang.

I. 4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai fenomena *job satisfaction* auditor yang bekerja di kantor akuntan publik.

I. 5 Sistematika Penulisan

Penulisan ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis pada penelitian ini, yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan beserta sumbernya, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menganalisis hasil pengujian sampel.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor di kantor akuntan publik, yaitu gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, budaya, *turnover intention*, *performance* auditor dan pengaruh tingkat *performance* terhadap hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*.

BAB V: PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi, kemudian dikemukakan beberapa implikasi dan keterbatasan dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Dua Faktor

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 dia lakukan, 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. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari, *supervision technical, salary, interperson.al relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena dia bukan sumber kepuasan kerja.

Oleh karena itu, Herzberg memfokuskan pada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Herzberg mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan berpegang pada motivasi untuk berperilaku yang menghasilkan kombinasi keinginan yang diharapkan sebagai hasil. Persepsi memainkan peran inti dalam teori harapan karena persepsi menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi konsekuensi perilaku yang cenderung terjadi. Dasar dari teori harapan ini adalah prinsip *hedonisme*. Orang yang berprinsip hedonis berjuang memaksimalkan kesenangan dan meminimalkan rasa sakit (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Teori motivasi menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional dan penghargaan-penghargaan organisasional tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan (Robbins dan Judge, 2008).

2.1.3. Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang (Luthans, 2006). Davish (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Demikian pula dengan pendapat Taylor (1999) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* auditor dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga dalam mengukurnya diperlukan dimensi yang cukup kompleks. Beberapa dimensi yang

digunakan oleh Taylor (1999) antara lain kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kepuasan terhadap prospek promosi, dan kepuasan terhadap teman sejawat.

Locke (1976) dalam Ali Turkyilmas (2009) mengartikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Robbins (2008) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Menurut Nguyen *et al.* (2003) konsep job satisfaction mengandung dimensi multidimensional, sehingga tidak dapat di prediksi dengan dimensi tunggal. Demikian pula dengan pendapat Taylor (1997) yang menyatakan bahwa job satisfaction profesional oleh banyak faktor sehingga dalam mengukurnya diperlukan dimensi yang cukup kompleks. Beberapa dimensi yang digunakan oleh Taylor (1997) antara lain kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan

terhadap supervisi, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kepuasan terhadap prospek promosi, dan kepuasan terhadap teman sejawat.

2.1.4. Gaya kepemimpinan Consideration

Fleisman dan Peters (1962) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain. Menurut Fleishman *et al.*, (1962), *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

2.1.5. Gaya kepemimpinan Structure

Menurut Fleishman *et al.*, (1962) *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan didalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

2.1.6. Kompleksitas Tugas

Pekerjaan seorang pekerja terdiri dari tugas-tugas yang tersusun dari beberapa tugas tugas yang lebih rinci. Tugas tersebut diberikan dan diidentifikasi oleh para pekerja. Masing-masing tugas memiliki awal dan akhir yang diketahui, yang pertama berisikan stimulus dan garis pedoman yang dikenal yang berkaitan dengan tujuan dan/atau tindakan yang diambil (Hackman, 1969).

Menurut Wood (1998) dalam Sanusi dan Iskandar (2007), kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tiga dimensi dari tugas itu sendiri:

1. Jumlah komponen yang berbeda dan isyarat informasi yang diperlukan untuk penyelesaian tugas
2. Kompleksitas pada pola hubungan antara isyarat informasi, tindakan, dan produk
3. Stabilitas pola-pola dari waktu ke waktu.

Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi. Selain itu, menurutnya peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu.

2.1.7. Time Budget Pressure

Time budget pressure dapat kita simpulkan adalah sebuah rencana audit yang dibuat dalam waktu yang sangat cepat, sehingga membuat suatu tekanan tersendiri bagi auditor. Secara umum dapat dikatakan bahwa time budget sebagai waktu yang dialokasikan untuk melakukan langkah-langkah dalam program audit. Penyusunan time budget dilakukan pada tahap awal dari audit yaitu pada tahap planning. Prasita dan Adi (2007) menyebutkan bahwa waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat, tekanan anggaran waktu akan menghasilkan kinerja buruk auditor.

Pada dasarnya perkiraan anggaran waktu yang diperlukan adalah untuk melengkapi masing-masing tahap dari audit. Itu dirinci kepada area pemeriksaan tingkat staf auditor seperti asisten, auditor senior, manajer, maupun mitra. Pengaturan tempo kebutuhan-kebutuhan yang spesifik, yaitu audit sementara menginventarisir pengamatan dan prosedur-prosedur akhir tahun lainnya, audit akhir perlu juga tercakup di anggaran waktu untuk memudahkan penjadwalan staf.

2.1.8. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut keputusan menpan no 25/kep/M.Pan/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara adalah “sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lebih lanjut dijelaskan oleh Triguno (2004) mengenai budaya kerja organisasi yaitu, “budaya yang menunjukkan perilaku

pengelolaan administrasi pemerintahan yang menghasilkan pengembangan, proses produksi barang dan jasa pelayanan yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan”.

Menurut Muthohar (1999) dalam Purnomo (2006), budaya organisasi umumnya disebabkan oleh adanya faktor :

1. Keinginan untuk membuat hal yang baik di organisasi sehingga dapat memberi semangat bersama dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya ini biasanya diciptakan oleh pihak pimpinan atau karyawan yang memiliki komitmen baik terhadap organisasi.
2. Keinginan untuk mempengaruhi yang lain dalam hal berpola pikir, bersikap dan berperilaku sesuai yang dikehendaki pengajak atau yang mempengaruhi. Biasanya hal ini berunsur negatif karena kebiasaan negatif yang dimiliki diharapkan dapat diikuti yang lain. Budaya yang demikian biasanya ada di tiap organisasi karena besarnya peluang untuk ditumbuhkembangkannya budaya yang berunsur negatif tersebut.

Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen, serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu. Melalui sosialisasi ini karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, dan nilai-nilai dan standar perilaku organisasi, serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan (Nurtjahjani, 2007). Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah

organisasi. Fungsi budaya organisasi (Triantoro Safaria, 2004) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai proses integrasi internal dimana anggota-anggota organisasi dapat berdatu padu sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lainnya.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal

Dimana budaya akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi tujuan-tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Budaya ini akan menentukan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terbaik bagi konsumen .

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) budaya organisasi harus selalu diwujudkan sebaik mungkin. Budaya kerja yang tercipta baik maka akan menghasilkan suasana kerja yang mendukung pula, sehingga membuat para Auditor menjadi nyaman dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga terciptanya suatu kepuasan tersendiri serta kinerja yang baik pula.

2.1.9. *Performance Auditor*

Pada dasarnya disuatu organisasi sangat membutuhkan karyawan yang dapat memenuhi kriteria dan tujuan perusahaan dengan baik, karena karyawan merupakan faktor kunci suksesnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu *performance* seorang Auditor ataupun karyawan akan membawa dampak langsung terhadap kondisi perusahaan.

Campbell, *et. al* menyatakan bahwa *performance* sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. *Performance* yang

baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya *performance* yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2002) bahwa *performance* yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan. Pada profesi auditor, *job performance* berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat *job performance* yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, *legal liability*, dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001).

2.1.10. Turnover Intention

Turnover intentions (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Bluedorn (1982) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley, Horner dan Hollingsworth, 1978 dalam Grant et al., (2001) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Intensi keluar (*turnover intension*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (2003), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

2.1.11. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

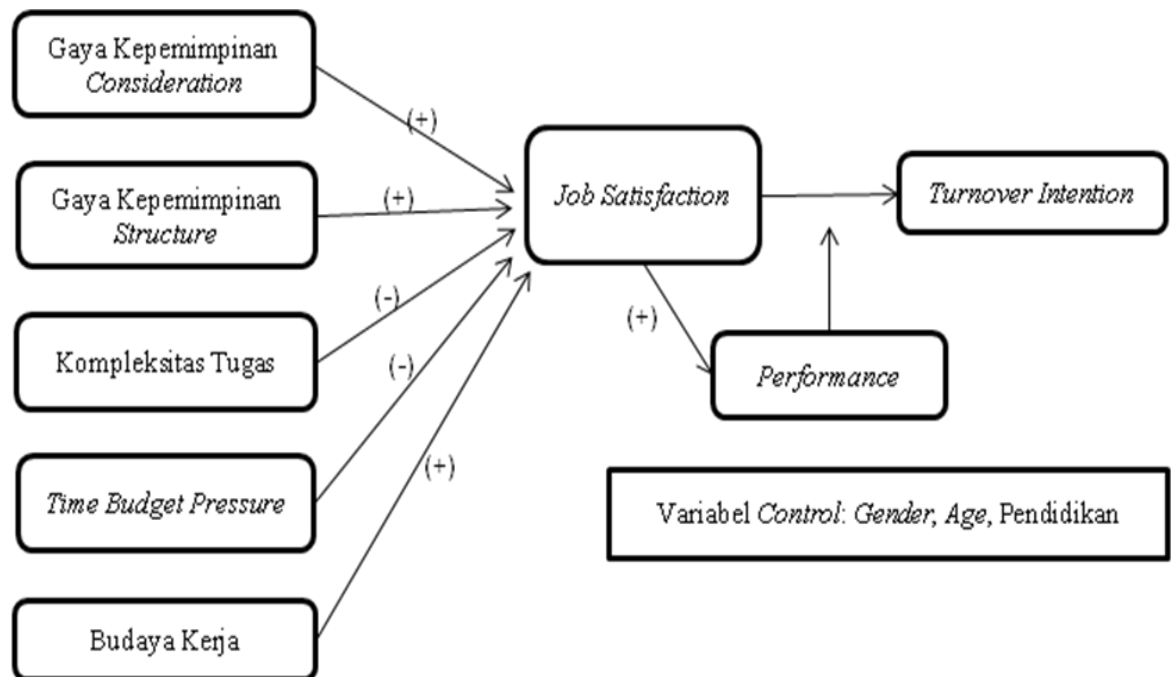
No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1.	Fitriany, Lindawati Gani, Arywarti Marganingsih, dan Viska Anggrahita	2008	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>job Satisfaction</i> auditor dan hubungannya dengan <i>performance</i> dan keinginan berpindah kerja auditor.	Hanya sedikit faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan para auditor, kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh pada <i>job satisfaction</i> auditor di semua jenis KAP. Hanya gaya kepemimpinan <i>consederation</i> yang berpengaruh terhadap kepuasan auditor
2.	Ibnu Gautama S dan Muhammad	2010	Pengaruh kepuasan kerja, <i>profesionalisme</i> ,	Kepuasan kerja, <i>profesionalisme</i> dan penerapan teknologi

	Arfan		dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja auditor (studi pada kantor BPK RI perwakilan provinsi Aceh)	Informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor ada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh
3.	Parwanto	2006	Pengaruh Kinerja, Gaji, dan Sikap Rekan Sekerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Kinerja, gaji, dan sikap rekan sekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan semakin tinggi gaji karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan semakin tinggi tingkat sikap rekan sekerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan

2.1.12. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja auditor sangatlah bergantung pada indikator-indikator yang mempengaruhinya. Indikator-indikator tersebut ialah gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan budaya kerja. Serta apakah ada keterkaitan antara *job satisfaction* dengan *performance*, *job satisfaction* dengan *turnover* dan *job satisfaction* dengan *performance* pada tingkat *turnover* auditor. Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat dijelaskan pada kerangka pemikiran berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.2 Hipotesis Penelitian

Tanggung jawab utama para akuntan profesional yaitu melayani kepentingan publik atas permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional. Selain melayani kepentingan publik seorang auditor harus melayani masyarakat pula. Oleh karena itu, seorang auditor harus mempertahankan *performance* nya menjadi lebih baik. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama.

2.2.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan *Consideration* dan gaya Kepemimpinan *Structure* dengan *Job satisfaction*

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mendukung kepuasan seorang karyawan. gaya kepemimpinan ialah suatu pola yang diterapkan seorang pemimpin kepada bawahannya, bagaimana pemimpin itu mengatur ataupun mengajak bawahannya untuk menjadi sumber daya manusia yang dapat memberikan suatu bagian untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan akan membuat karyawan tersebut nyaman serta karyawan tersebut akan menjadi profesional serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lashbrook, 1997). Judge, Picollo, dan Ilies (2004) serta Lok dan Crawford (2004) menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *structure*.

Korman (1977) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mendapat skor tinggi pada aspek gaya kepemimpinan *consideration* cenderung memuaskan bagi bawahannya, lalu pemimpin yang mendapat skor tinggi pada aspek gaya kepemimpinan *structure* cenderung menghasilkan bawahan yang produktif, sedangkan pemimpin yang tinggi pada kedua aspek tersebut akan menghasilkan bawahan yang merasa puas serta produktif.

Suranta (2002), Rachmawati, Warella, dan Hidayat (2006); Kusumawati (2008) telah meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* auditor

H2 : Gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* auditor

2.2.2 Pengaruh Kompleksitas Audit Terhadap *Job satisfaction* Auditor

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah kompleksitas penugasan. Kompleksitas tugas ialah kesulitan yang diterima auditor ketika akan mengaudit suatu perusahaan, disini kesulitan tersebut bisa berupa kesulitan ketika mencari bukti-bukti yang mendukung argumentasinya ataupun luas atau tidaknya lingkup bukti tersebut. Kompleksitas tugas akan mempengaruhi kesulitan tugas yang dilakukan auditor tersebut, semakin kompleks tugas yang dikerjakan maka semakin sulit pula bukti-bukti yang harus dikumpulkan seorang auditor. Apabila seorang auditor merasa tugasnya semakin kompleks maka tidak menutup kemungkinan auditor tidak akan nyaman bekerja di KAP (kantor akuntan publik) tersebut.

Menurut Restuningtias dan Indriantoro, (2000) Peningkatan kompleksitas penugasan dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga

menyebabkan penurunan kualitas audit. Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompleksitas penugasan audit berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* auditor

2.2.3 Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap *Job satisfaction* Auditor

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang auditor ialah tekanan waktu (*time budget pressure*). Tekanan waktu disini ialah suatu pembatasan waktu yang diberikan kepada auditor untuk menyelesaikan tugasnya seperti pembatasan-pembatasan tentang lama tidaknya auditor harus sudah mengeluarkan pendapat mengenai perusahaan tersebut. Tekanan waktu yang akan membuat seorang auditor terburu-buru menyelesaikan tugasnya akan membuat peningkatan stress kepada auditor tersebut sehingga akan membuat auditor menjadi tidak nyaman terhadap tugas yang dilakukan karena waktu yang terkesan membuat auditor terburu-buru.

Penelitian yang dilakukan Dezoort (2002), Prasita dan Adi (2007), dan Sososutikno (2003) menyimpulkan bahwa tekanan waktu adalah suatu pembatasan atas kinerja dan merupakan sumber stress. Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* auditor

2.2.4 Pengaruh Budaya terhadap *Job Satisfaction Auditor*

Budaya perusahaan adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan (Assegaf, 2006). Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, maka harus dilihat nilai-nilai yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor yang tentu saja akan berakibat kepada kinerja KAP tersebut. Sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya dalam perusahaan adalah:

- a. Membantu mengembangkan rasa memiliki jati diri bagi karyawan,
- b. Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan perusahaan,
- c. Membantu stabilitas perusahaan sebagai suatu sistem sosial
- d. Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk

Sosialisasi organisasi merupakan serangkaian aktivitas pertama yang secara substantif berdampak kepada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi antara lain, komitmen, kepuasan & kinerja (Nelson 1991; Young & Lunberg 1996 dalam Nurfarhati 1999). Untuk dapat mempertahankan kualitas kerja yang baik serta timbulnya kepuasan kerja yang bagus maka budaya kerja setiap auditor harus disesuaikan dan diposisikan secara baik sehingga

terciptanya kepuasan kerja yang positif serta membuat para auditor dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik pula. Budaya kerja yang dimiliki akan sangat berharga bagi perusahaan maupun bagi karyawan (Assegaf, 2006). Berdasarkan argumentasi tersebut maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H5: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

2.2.5 Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Performance Auditor*

Kepuasan kerja ialah kepuasan yang didapatkan karyawan karena pekerjaannya dilakukannya dengan baik memberikan hasil yang baik pula, kepuasan kerja juga didapat apabila orang itu mencintai pekerjaannya maka dia akan puas dengan apa yang dilakukan dan dihasilkan. Seorang auditor yang puas akan pekerjaannya tidak akan menutup kemungkinan bahwa dia akan melakukan semaksimal mungkin untuk KAP nya tersebut dengan cara melakukan pekerjaannya dengan seprofesional mungkin.

Spector (1997), Robbins (2009) serta Maryani dan Supomo (2001) memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *performance* individual. Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *performance* auditor

2.2.6 Pengaruh *job satisfaction* Auditor Terhadap Keinginan Berpindah

Kerja

Kepuasan karyawan dengan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja karyawan tersebut. Apabila kepuasan kerja seorang karyawan rendah kurang bahagia dan tidak termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukannya akan meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk berpindah kerja.

Pasewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan makin kecil keinginannya untuk berpindah kerja, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan argumentasi serta studi literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 : *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor

2.2.7 Pengaruh *Performance* Terhadap Hubungan antara *Job satisfaction* dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor

Kinerja pegawai sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson *et al.*, 1996). Sedangkan keinginan berpindah merupakan variabel yang berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turnover* (Arnold dan Feldman, 1982, Mobley *et al.*, 1979

dalam Lekatompessy, 2003). Menurut Spector (2001) hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover* dimoderasi oleh tingkat kinerja auditor. Auditor yang *dissatisfied* (*low satisfaction*) dan dianggap memiliki prestasi yang rendah (*poor performers*) oleh atasannya, memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Tapi sebaliknya, karyawan yang memiliki *high performer* (baik yang *satisfied* maupun yang *dissatisfied*) keinginan berpindah kerjanya akan lebih rendah karena mereka diberikan *strong inducements* untuk tidak keluar dari tempat bekerjanya, misalnya dengan diberi kenaikan gaji dan promosi. *Inducement* ini dapat menghilangkan *dissatisfaction*. Pada penelitian ini akan diteliti apakah tingkat keinginan berpindah kerja auditor tergantung pada tingkat *performance* auditor, sehingga hipotesis yang terbentuk adalah:

H8 : Tingkat *performance* auditor mempengaruhi hubungan antara *job satisfaction* dan keinginannya untuk berpindah kerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat / nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiyono,2001). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya, serta variabel moderating (*moderating variable*) yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Variabel - variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *Job Satisfaction* (Y1)
- b. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan *consideran* (X1), gaya kepemimpinan *structure* (X2), kompleksitas tugas (X3) , *time budget pressure* (X4), budaya (X5) *performance* (X6), *turnover intention* (X7)
- c. Variabel moderating (*moderating variable*) yaitu *performance* (X8).

3.1.2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

a. *Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)*

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan *job descriptive index* (JDI) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*),
2. Gaji (*pay*).
3. Supervisi
4. Hubungan dengan teman sekerja (*co-workers*)
5. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*)

b. *Gaya kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) gaya kepemimpinan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) yang terdiri dari 5 item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan *consideration* dan 3 item untuk gaya kepemimpinan *structure*.

c. Kompleksitas tugas

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit. Konsep kompleksitas tugas yang di maksud dalam penelitian ini adalah jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di KAP (kantor akuntan publik). Kompleksitas Tugas dapat disebut sebagai tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas diukur dengan menggunakan variabel yang telah digunakan Prasita dan Adi (2007)

d. Tekanan anggaran waktu (*Time Budget Pressure*)

Tekanan anggaran waktu adalah bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Konsep tekanan anggaran waktu 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. Tekanan anggaran waktu diukur dengan menggunakan variabel yang telah digunakan Prasita dan Adi (2007)

e. Budaya kerja

Dalam penelitian ini, indikator dari budaya organisasi Hofstede, Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk (1993) dalam Fuad Mas'ud (2004) tidak jauh beda dengan pendapat-pendapat lain. Adapun indikator yang dimaksud sebagai berikut :

1. *Profesionalisme*

Profesionalisme adalah tingkat kinerja karyawan untuk bersatu demi tercapainya tujuan organisasi yang mengutamakan individu berkualitas menurut profesi masing-masing karyawan

2. Percaya pada rekan kerja

Percaya pada rekan kerja karyawan dituntut untuk saling percaya dan membantu jika ada salah satu rekan kerja yang kesulitan dalam hal tertentu

3. Integrasi

Integrasi adalah penyesuaian keadaan dengan penyatuan-penyatuan yang baik, walaupun terdapat kebijakan-kebijakan yang menyulitkan.

f. *Kinerja Karyawan (performance)*

Performance auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Forgarty (1995).

g. *Keinginan berpindah kerja (turnover intention)*

Variabel *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan oleh Kalbers dan Forgarty (1995).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai sifat atau kepentingan yang sama (Hadi, 2001). Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian untuk menggambarkan populasi yang ada dan merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Dalam penelitian ini populasinya tersebut adalah jumlah auditor dalam KAP di Indonesia dan sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di KAP Semarang. Menurut data yang diperoleh ialah:

Tabel 3.1
Daftar KAP di Semarang

No	Nama KAP	Jumlah Auditor	Alamat
1	Riza, Adi, Syahril dan Rekan	10	JL. Taman Durian No 2 Kec Banyumanik Semarang
2	Drs. Sugeng Pamudji	15	JL. Bukit Agung Blok AA No 1-2, Perum Pondok Bukit Agung Semarang
3	Yulianti, SE. BAP	7	JL. MT. Haryono No 542 Semarang
4	Ngurah Arya dan Rekan	10	JL. Pamularsih Raya No 16 Semarang
5	Dra Suhartati & Rekan (Cab)	15	JL Citarum Tengah no 22 Semarang
6	Achmad Rasyid Hisbuallah & Jerry	4	JL Muara Mas Timur no 242 Semarang
7	Drs Bayudi Watu & Rekan	12	JL Dr Wahidin no 85 Semarang
8	Drs Benny Gunawan	5	JL Puri Anjasmoro blok DD 1 no 3 Semarang
9	Darsono & Budi Santoso	5	JL Mugas Dalam no 65 Semarang

10	Erwan Sugandhi & Jajat Marjat	7	JL Tegal Sari Barat 5 no 24 Semarang
11	Hadori Sugiarto Adi & Rekan	10	JL Tegal Sari Raya no 53 Semarang
12	Drs Hananta Budianto & Rekan	10	JL Sisingamangaraja 20-22 Semarang
13	Drs Idjang Soetikno	10	JL Durian Raya no 20 Kav 3 Semarang
14	Leonard, Mulia & Richard	10	JL Marina no 8 komplek PRPP Semarang
15	Ruchendi, Mardjito & Rushadi	5	JL Beruang Raya no 48 Semarang
16	Tarmizi Achmad	15	JL Dewi Sartika Raya no 7 Semarang
Jumlah Auditor		150	

Sumber : KAP tahun 2013

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Data primer yang digunakan berupa data subyek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa:

1. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir auditor.
2. Opini atau tanggapan responden atas gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas,

tekanan anggaran waktu, budaya kerja, *turnover intention* dan *job satisfaction* dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Semarang.

3.3.2. Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang.

3.4 Metode pengumpulan data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya (Supranto,2003). Untuk memperoleh data primer yang diperlukan, teknik yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP (kantor akuntan publik) di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan

keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi, 2001). Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

a. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

c. Pemberian Skor (*Scoring*)

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5
- Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4
- Netral (N) = Diberi bobot / skor 3
- Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

d. *Tabulating*

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.6. Uji Reliabilitas dan Validitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengujiannya dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

- Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Selain uji validitas dan reliabilitas, juga akan dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent

(Gozali,2005). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan meperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai *VIF* berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2003)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Gozali,2006). Jika varian dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozali,2006). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

3.8. Uji Path Analisis

Model *path* analisis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Gozali, 2006: 174). Path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Manfaat dari path analisis adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan path analysis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat. variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Pada dasarnya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan (*standardized coefficient regresi*). Adapun persamaan regresinya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y1 = X1 + X2 - X3 - X4 + X5 + \beta + \gamma + e1 \dots\dots\dots \text{Model 1}$$

$$X8 = Y1 + \beta + \gamma + e1 \dots\dots\dots \text{Model 2}$$

$$X7 = X8 + Y1 + (X8*Y1) \beta + \gamma + e1 \dots\dots\dots \text{Model 3}$$

Dimana :

$$Y1 = \textit{Job Satisfaction}$$

$$X1 = \textit{Gaya Kepemimpinan Consideration / Leader C}$$

$$X2 = \textit{Gaya Kepemimpinan Structure / Leader S}$$

$$X3 = \textit{Kompleksitas Tugas}$$

$$X4 = \textit{Time Bugdet Pressure}$$

$$X5 = \textit{Budaya Kerja}$$

$$X8 = \textit{Performance}$$

$$X7 = \textit{Turnover Intention}$$

$$\beta = \textit{Gender}$$

$$\gamma = \textit{Age}$$

$$e1 = \textit{Error}$$

3.9. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan

pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

1. *Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)*

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variable Y, apakah variable X1, X2, X3 benar-benar berpengaruh terhadap variable Y.

2. *Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)*

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F table.

3.10. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali,2006). Koefisien determinan (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variable independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

$$\text{Model I : } \quad \text{JOBS}_i = \text{LEADER_C}_i + \text{LEADER_S}_i + \text{COMPLEX}_i + \text{TIME}_i + \\ \text{CULTURE}_i + \text{GENDER}_i + \text{AGE}_i + e_i$$

$$\text{Model II : } \quad \text{PERFORM}_i = \text{JOBS}_i + \text{GENDER}_i + \text{AGE}_i + e_i$$

$$\text{Model III : } \quad \text{TURN_INTENTION}_i = \text{JOBS}_i + \text{JOBS} * \text{PERF}_i + \\ \text{GENDER}_i + \text{AGE}_i + e_i$$

Dimana:

JOBS_i	:	Variabel <i>Job Satisfaction</i>
LEADER_C_i	:	Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i>
LEADER_S_i	:	Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Structure</i>
COMPLEX_i	:	Variabel Kompleksitas Tugas
TIME_i	:	Variabel <i>Time Budget Pressure</i>
CULTURE_i	:	Variabel Budaya Kerja
PERFORM_i	:	Variabel Kinerja Kerja
TURN_INTENTION_i	:	Variabel Keinginan Berpindah Kerja
GENDER_i	:	Variabel Control <i>Gender</i>
AGE_i	:	Variabel Control Usia
e_i	:	Variabel Pengganggu (<i>error</i>)