

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, GAYA
KEPEMIMPINAN ATASAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN
KERJA AUDITOR**

**(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di
Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

SEPTIANA INTAN MONIKASARI

NIM. 12030110141113

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Septiana Intan Monikasari
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141113
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Zulaikha, SE., M.Si., Akt.

Semarang, 12 September 2014

Dosen Pembimbing,

**(Dr. Hj. Zulaikha, SE., M.Si.,Akt.)
NIP. 1958058 1999103 2001**

PERSETUJUAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Septiana Intan Monikasari
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141113
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 12 September 2014

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Zulaikha, SE., M.Si., Akt. (.....)

2. Dul Muid, SE., M.Si., Akt. (.....)

3. Dr. H. Raharja, M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Septiana Intan Monikasari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang)**, 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 tulisan lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, 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 disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila dikemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 September 2014

Yang membuat pernyataan,

(Septiana Intan Monikasari)

NIM : 12030110141113

ABSTRACT

In facing an environment changing, company is obliged to improve the effectivity of management control system to make sure harmony level of the end goal between individual and organization. Hence, leader should be able to influence organization member in order individual goal consistantly with organization it self. Besides high job motivation and locus of control also influence goal achievement. Job satisfaction and job performance are the end of goal organization. This study is conducted to prove the connection between organizational commitment, top leadership style, job motivation, and locus of control toward auditor's job satisfaction. The research aim to analized the influence of organizational commitment, top leadership style, work motivation, and locus of control toward job satisfaction of auditor.

This study used primary data obtained by distributing questionnaires to auditor that worked at Public Accounting Firm in Semarang area are listed on KAP Directory issued by Indonesian Institute of Public Accountants (IAPI) in 2010. The sampling was using convience sampling method, while the methods of data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results of multiple regression test show that organizational commitment, top leadership style, and work motivation have positive and significant toward job satisfaction of auditors. The dominant variables influence toward job satisfaction of auditors is top leadership style.

Keywords: *Organizational commitment, top leadership style, work motivation, locus of control, job satisfaction auditors*

ABSTRAK

Dalam menghadapi lingkungan yang berubah, perusahaan wajib untuk meningkatkan efektivitas sistem kontrol manajemen untuk meyakinkan tingkat tujuan akhir antara individu dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mempengaruhi anggota organisasi secara konsisten dengan organisasi itu sendiri. Selain motivasi kerja yang tinggi, *locus of control* juga mempengaruhi pencapaian tujuan. Kepuasan kerja dan kinerja kerja adalah akhir tujuan organisasi. Kajian ini dilakukan untuk membuktikan hubungan antara komitmen organisasional, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang yang tercatat di Direktorat KAP yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2010. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode convenience sampling, sedangkan metode analisis data menggunakan model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil uji regresi menyatakan bahwa komitmen organisasional, gaya kepemimpinan atasan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor adalah gaya kepemimpinan atasan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Atasan, Motivasi Kerja, *Locus of Control*, Kepuasan Kerja Auditor

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“A negative mind will never give you a positive life, pikiran yang buruk tidak akan memberikanmu hidup yang baik”

“A goal without a plan is just a wish – Antoine de Saint, Exupery”

Skrpisi ini kusembahkan untuk:

*Bapak dan mama tercinta, yang
dengan tulus memberikan doa
dan kasih sayang hingga
melebihi segala materi yang
pernah ada di dunia*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN, MOTIVASI KERJA, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S-1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada:

1. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Prof. Dr. H. M. Syafrudin, M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan saran, dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Aditya Septyani, SE., M.Si., Akt. selaku Dosen Wali yang telah memberikan perhatian dan bimbingan selama penulis menjalani proses belajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

5. Seluruh staf pengajar, Bapak, dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak dan Mama tercinta, terima kasih untuk semua cinta, perhatian, tenaga, motivasi serta doa yang tiada henti agar penulis selalu dilimpahkan kemudahan, keberuntungan, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi. Semoga penulis dapat segera menjadi anak yang mandiri, selalu dapat memberikan yang terbaik serta menjadi anak yang berbakti.
7. Adikku tercinta, Rosycky Wisnu Brahmandito yang telah menjadi adik yang selalu mendukung dan mendorong penulis untuk sabar dalam menyelesaikan skripsi.
8. Fajar Witrianto, terimakasih banyak atas perhatian, kasih sayang, bantuan, dan dukungan selama proses menyelesaikan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena sudah meluangkan banyak waktu sebagai tempat berbagi saat penulis mengalami berbagai kesulitan.
9. Sahabatku tercinta, Indah “Yaay” Rahmawati terima kasih atas persahabatan, perhatian, dukungan, saran dan menjadi teman terbaik yang sudah menemani selama proses berjalannya kuliah hingga penulis menyelesaikan skripsi sampai selesai. Semoga persahabatan kita yang dari awal bertemu secara tidak sengaja yang sudah berjalan 4 tahun lebih mengalami suka duka, menjadi teman pelipur lara tetap dapat bersahabat selamanya.
10. Kakak – kakakku Mas Bismar, Mas Cho, Mbak Desi terimakasih atas waktu dan motivasi yang telah diluangkan untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
11. Tim seperjuangan, Dewi Pramita, Hadjar Annisya, Niko Ardianto, Vina Octriani, Yessi Marwah terima kasih banyak sudah memberikan

dukungan, bantuan, dan motivasi kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

12. Teman – teman Akuntansi Angkatan 2010. Terima kasih atas pertemanan, kekeluargaan, dan bantuan selama di bangku perkuliahan. Sukses dan sehat untuk kita semua.
13. Tim KKN Kalisalak Magelang. Terima kasih atas pertemanan, bantuan dan dukungan selama berada di posko. Terima kasih telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini
14. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semarang, 12 September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
<i>ABSTRAK</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1. Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)	11
2.1.1. Komitmen Organisasional	11

2.1.2. Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3. Motivasi Kerja	18
2.1.4 <i>Locus of Control</i>	21
2.1.5. Kepuasan Kerja	22
2.2. Maslow Need's Hierarky	28
2.3. Penelitian Terdahulu	30
2.4. Pengembangan Hipotesis	43
2.4.1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	43
2.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	44
2.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Auditor	45
2.4.4. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja Auditor	45
2.5. Kerangka Pemikiran	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	48
3.1.1. Variabel Terikat	48
3.1.2. Variabel Bebas.....	48
3.2. Populasi dan Sampel	51
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	52
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.5. Metode Analisis Data	54
3.5.1. Uji Kualitas Data	54
3.5.1.1. Uji Validitas.....	54

3.5.1.2. Uji Reliabilitas	55
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	55
3.5.2.1 Uji Normalitas	55
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas	56
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.5.3 Uji Hipotesis	57
3.5.3.1 Analisis Regresi Berganda	57
3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
3.5.3.3 Uji Statistik F	58
3.5.3.4 Uji Statistik t	59
BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	61
4.1. Gambaran Responden	61
4.2. Analisis Data.....	65
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	65
4.2.2. Statistik Deskriptif	68
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	71
4.2.4. Model Regresi	74
4.2.5. Koefisien Determinasi	76
4.2.6. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP.....	83
5.1. Kesimpulan	83
5.2 Keterbatasan.....	84
5.3 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4.1 Jumlah kuesioner yang dikembalikan	62
Tabel 4.2 Daftar Kantor Akuntan Publik yang Mengembalikan Kuisisioner	62
Tabel 4.3 Profil Responden	64
Tabel 4.4 Uji Validitas	67
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif.....	69
Tabel 4.7 Uji Normalitas	72
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.9 Uji Heteroskedasitas	75
Tabel 4.10 Uji Model	76
Tabel 4.11 Koesfisien Determinasi	77
Tabel 4.12 Model Regresi	78

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian 47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A (Kuesioner)

Lampiran B (Output SPSS)

Lampiran C (Surat Ijin Penelitian)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalan kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Dewi,2008).

Dalam menghadapi dampak dari lingkungan yang cepat berubah, suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektifitas sistem pengendalian manajemen yang memastikan tingkat keselarasan tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi (Engko dan Gudono, 2007). Untuk mencapai keselarasan tujuan, seseorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu motivasi kerja yang tinggi dan adanya *locus of control* turut mempengaruhi pencapaian keselarasan tujuan (Sarita dan Agustina 2009).

Kinerja dan komitmen merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling terkait. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Williams & Hazer,1986 dalam Astriyani 2011).

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja (Ikhsani, 2010:54).

Salah satu tujuan organisasi yaitu membuat masing-masing anggota organisasinya memiliki kepuasan kerja. Dalam indikator-indikator penentu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan atasan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinan atasan. Dalam kenyataannya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka (Astriyani,2011).

Gaya kepemimpinan atasan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans,2002:575). Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yukl,1998).

Untuk menghasilkan tujuan dalam organisasi perlu menanamkan motivasi kerja didalam diri setiap auditor. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah, dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai. Motivasi dapat membangkitkan

semangat kerja auditor bekerja lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi (Sarita dan Agustina, 2009). Menurut Robbins (2008:222) bahwa motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:126) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarahkan pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, tidak mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik.

Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal (Losiana,2012). Menurut Robbins (2008,132) *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu menyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Menurut Reis dan Mitra (1998) yang dikembangkan oleh Putri Nugrahaningsih (2005:619) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *Internal*

locus of control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri. *External locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapatkan, baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir. *Locus of control* atau pusat kendali menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi diri sendiri (Setiawan dan Ghozali, 2006:66).

Kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan adanya *locus of control*, gaya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka akan tercipta tujuan-tujuan organisasi sehingga akan timbul kepuasan kerja dalam diri individu. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualitas baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promisi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Sarita dan Agustina,2009:2). Robbins (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berada di pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat

dengan teori keadilan, perjanjian dan motivasi (Amilin dan Dewi,2008). Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi merujuk pada sikap positif terhadap kerja itu, seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Losiana, 2012)

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Sarita dan Agustina (2009) dalam pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dan hasil studinya membuktikan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* secara simultan terhadap prestasi kerja auditor, sedangkan variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Mengacu pada penelitian sebelumnya, peneliti ingin mereplika penelitian dengan perbedaan :

1. Objek yang digunakan pada penelitian sekarang adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah kota Semarang. Dan obyek yang digunakan pada penelitian yang terdahulu adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
2. Dalam penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu komitmen organisasional, Peneliti menambahkan satu variabel independen karena komitmen organisasional dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu tidak menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel independen.

3. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor. Peneliti menggunakan kepuasan kerja karena hasil dari penelitian sebelumnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja auditor.
4. Metode sebelumnya menggunakan metode *probability sampling* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*
5. Pembaharuan tahun penelitian yaitu Tahun penelitian 2014

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN, MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiria pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang)”**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai seorang profesional dengan pekerjaan yang memerlukan keahlian, pekerjaan sebagai auditor atau akuntan publik juga tak lepas dari kepuasan atau ketidakpuasan yang diperoleh dari pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa teori manajemen sumberdaya manusia kepuasan dapat dipengaruhi dari faktor internal maupun faktor eksternal auditor. Berdasarkan latar belakang diatas, maka pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan adanya pertanyaan pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal berikut :

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja auditor
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor

4. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini nantinya diharapkan menambah literatur dan sebagai acuan penelitian, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Skripsi ini nantinya diharapkan sebagai masukan kepada kantor akuntan publik, baik kepada audit junior terhadap pentingnya komitmen organisasi agar terciptanya kepuasan dan kinerja yang baik bagi perusahaan serta pentingnya komitmen organisasional, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan *locus of control* bagi audit senior untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika.

BAB II TELAAH PUSTAKA, Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN, Dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: sampel penelitian, tempat penelitian, metode pengumpulan data, model penelitian, definisi variabel, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, Pada bab ini diawali dengan penjelasan atau deskripsi dari obyek penelitian, dilanjutkan dengan analisis data dan pembahasan atas hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian simpulan. Dalam bab ini ditutup dengan keterbatasan dan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)

Perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak dalam sebuah organisasi. Perilaku dalam organisasi ini dilakukan sesuai dengan latar belakang setiap individu, seperti usia, jenis pekerjaan dan lingkungan tempat kerja. Unsur pokok perilaku organisasi adalah orang, struktur, teknologi dan lingkungan.

Orang berkaitan dengan perilaku organisasi karena orang berjiwa dan berpemikiran untuk membentuk sebuah organisasi. Struktur menjelaskan tentang hubungan resmi orang dalam organisasi dan teknologi sebagai sumber daya yang terakhir, lingkungan menjelaskan bahwa setiap organisasi beraksi dalam sebuah lingkungan dan tidak berdiri sendiri (Davis dan Newstrom, 1996).

2.1.1. Komitmen Organisasional

Komitmen anggota organisasi menjadikan hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008). Aranya *et al.* (1980) dalam Ikhsani (2008:54) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : (1). Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan/atau profesi. (2). Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna

kepentingan organisasi dan/atau profesi. (3). Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/atau profesi.

Menurut Buchanan (1992) yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologi (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lainnya. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001). Sedangkan menurut Hatmoko (2006), Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan (Ikhsani, 2008:53).

Dari berbagai keterbatasan definisi komitmen organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu sikap seseorang dalam bekerja yang dapat digunakan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dimana sikap yang diambil merupakan suatu asas kepercayaan dan menerima akan tujuan-tujuan ataupun nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi sehingga muncul keinginan untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008,157) komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi (dua) bagian yaitu Jenis komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Stress (1979) dan Jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990: 235)

- a. Jenis komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Stress (1979) sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen ini memiliki dua komponen yaitu: sikap dan kehendak untuk bertindak laku.

Sikap mencakup:

1. Identifikasi terhadap organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab diorganisasi tersebut.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dan pegawai.

Sedangkan yang termasuk pada kehendak untuk bertingkah laku meliputi:

1. Ketersediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui ketersediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi maju.
 2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi.
- b. Jenis komitmen menurut Allen dan Mayer (1990,235) komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen *continuance* (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Penjelasan dari ketiga dimensi komitmen tersebut adalah sebagai berikut :
- 1) Komitmen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam organisasi. Komitmen ini muncul karena adanya keinginan. Komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Jadi karena memang dia menginginkannya (*want to*)
 - 2) Komitmen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang keinginan yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen

sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karenadanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Jadi dia memang membutuhkannya (*need to*).

- 3) Komitmen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

2.1.2. Gaya Kepemimpinan Atasan

Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Umam,2010:270). Gaya kepemimpinan untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Trisnaningsih,2007).

Menurut Gibson (1996) seperti yang dikutip oleh Trisnaningsih (2007) telah dilakukan penelitian gaya kepemimpinan tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi : *consideration* dan *initiating structure*. *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 dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Menurut Luthans (2002:575) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Sarita dan Agustina, 2009).

Heidjrachman dan Husnan (2002:224) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin didalam organisasi untuk mempengaruhi bawahan/karyawannya agar dapat melakukan kegiatan yang dapat

tercapainya tujuan. Seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya agar bawahannya merasa nyaman ketika bekerja.

Umam Khaerul (2003) mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain :

1. *Authocratic leadership*, gaya kepemimpinan ini memiliki dua model. Pertama, model garis keras dan kedua, model paternalistik. Kepemimpinan autokratis yang berhaluan keras menuntut kepatuhan. Kalau tidak, ada sanksi tertentu yang diterapkan. Adapun gaya kepemimpinan paternalistik juga menuntut dan mengharapkan kepatuhan para anggotanya, namun kepatuhan ini atas dasar hubungan yang sering bersifat pribadi dan diwarnai oleh *fathers knows best*, ketergantungan pribadi bawahan dan berdasarkan *reward* dan rasa aman.
2. *Birokratic Leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilakukan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.
3. *Diplomatic Leadership*, yakni bentuk gaya kepemimpinan ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung

memilih cara menjual sesuatu (motivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4. *Partisipatif Ledership*, yakni yakni bahwa gaya kepemimpinan ini merupakan pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.
5. *Free Rein Ledership*, yakni gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoprasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapai *performance* (kinerja) terbaik. Setiap auditor harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali,2006:126).

Motivasi kerja merupakan suatu konsep penting untuk perilaku para

auditor karena afektivitas organisasional bergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk (Ikhsani 2010:88).

Mangkunegaran (2005:122) berpendapat bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Gibson *et al* (1997) dan Robbins (1998) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para pemimpin diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai. Sedangkan menurut Umam (2010:159) bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja auditor ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kemampuan agar dapat menghasilkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya. Sehingga dengan dorongan atau kesediaan tersebut sesuai

dengan kemampuan untuk melakukan tugas-tugasnya agar tercapainya suatu tujuan.

Pada dasarnya motivasi memiliki tiga karakteristik pokok yang meliputi:
(Sopiah,2008:169-170)

- a. Usaha. Karakteristik pertama dari motivasi yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.
- b. Kemauan keras. Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjukkan pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan.
- c. Arah dan tujuan. Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah dan tujuan oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut Mc Gregor (Kismono,2004:191) motivasi memiliki dua macam bentuk yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

a) Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya dengan memberikan promosi, insentif, atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar mereka merasa aman, tenang, dan betah bekerja dan sebagainya. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan, maka pimpinan dapat mengadakan pendekatan

pribadi secara mendalam. Langkah ini perlu dilakukan mengingat adanya tingkat kepuasan yang berbeda-beda dari masing-masing bawahan.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti bawahan dengan gambaran seolah-olah mereka akan kehilangan pekerjaan, diturunkan pangkatna, dipotong gaji dan sebagainya.

2.1.4. *Locus of control*

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dengan menggunakan *locus of control* perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal maupun secara eksternal yang dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau atas usaha sendiri (Engko dan Gudono,2007)

Locus of control merupakan tingkat dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2008:132). Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:66), *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya.

Locus of control dibedakan menjadi dua tipe meliputi *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* (Robbins,2008:132)

- a. *Locus of control internal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka.
- b. *Locus of control eksternal* yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya mereka dikendalikan oleh kekuatan luar, seperti nasib baik dan kesempatan.

Auditor dalam situasi penugasan audit yang kompleks akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of controlnya*. Internal dengan *locus of control* akan lebih mungkin mampu menghadapi masalah yang akan dihadapinya dalam penugasan audit tersebut dibanding dengan individu eksternal *locus of control*. Ciri pembawaan *locus of control* adalah berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan. Maka, auditor internal *locus of control* kecil kemungkinannya untuk mengambil *judgment* yang tidak benar. Dalam hal ini besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusan yang lebih independen (Astriyani, 2010).

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam mengendalikan dirinya atas faktor-faktor yang akan mempengaruhinya baik dari internal kontrol maupun eksternalnya.

2.1.5. Kepuasan Kerja

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam rangka mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi adalah dengan meningkatkan

kepuasan kerja auditor. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008:202) dalam Prabu Anwar (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. 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 (Gibson, Ivancevich, dan Donnely,1996).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam,2010:192). Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan sering ditentukan oleh hasil pekerja atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Engko dan Gudono,2007).

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualitas baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Sarita dan Agustina,2009). Robbins (2008:40) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Menurut Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Sedangkan Edison (2002) dalam Baihaqi (2010) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya dan merupakan reaksi afektif individual terhadap lingkungannya (Ghozali, 2006:158)

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang yang timbul dari suatu perasaan yang dirasakan pada saat tercapainya suatu tujuan baik individu maupun

organisasi akan hasil kerjanya, sehingga keberhasilan akan hasil kerjanya dapat memberikan kepuasan baik untuk individu maupun organisasi.

Menurut Umam (2010:192) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data meliputi :

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh responden. Selain itu, cara ini cepat, mudah diadministrasikan, dan diberi nilai.

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep *facet* (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan garis diukur secara terpisah. Diantara konsep *facet* yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status, dan prestise kerja.

- 2) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki pekerjaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja. Pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Dia mengajukan kuesioner yang didasarkan pada

pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kusioner ini terdiri atas lima belas pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial dan aktualisasi diri.

Menurut Umam (2010, 194-197) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja (rekan dan atasan).

1. Gaji atau imbalan yang dirasakan adil

Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

2. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menyebabkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruang kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang nyaman digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendah. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

3. Hubungan Kerja (rekan kerja dan atasan)

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi deferensiasi pekerjaan mendaftarkan dan tegak. Dalam perkembangan, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda. Dengan demikian, hubungan kerja

dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu: hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan kerja dengan bawahan.

Sedangkan menurut Feldman dan Arnold dalam Ghozali (2006:159) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

- f. Kelompok kerja (*Work Group*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sumber kepuasan kerja individual yang berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain.

2.2 Maslow's Need Hierarchy

Teori kebutuhan dikembangkan Abraham Maslow pada tahun 1943 menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasi gagasannya mengenai teori hirarki kebutuhan (Robbins, 2011). Manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar/fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri). Ia mengemukakan hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirerarki lima kebutuhan, yaitu

1. **Kebutuhan Fisik (*Physiological*)**

Antara lain kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya yang ditandai oleh kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar yang jika tidak dipenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim misalnya kelaparan bisa manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini relatif sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. **Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)**

Antara lain kebutuhan yang berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya..

3. **Kebutuhan Sosial (*Social*)**

Antara lain kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, kasih sayang, interaksi dengan masyarakat, persahabatan dan cinta.

4. **Penghargaan (*Self-esteem*)**

kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri.

5. **Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)**

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, dengan jalan memaksimalkan potensi, keahlian dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Teori kebutuhan Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan individu. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan pertama (fisiologis) dan kedua (keselamatan dan keamanan) digolongkan sebagai kebutuhan primer atau kebutuhan tingkat bawah sedangkan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri digolongkan sebagai kebutuhan

sekunder atau kebutuhan tingkat atas. Menurut Oktavia (2006) untuk memenuhi fisiologis, manusia harus bekerja atau berkarir sehingga mendapat gaji atau kompensasi lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu juga membutuhkan rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri saat dia bekerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Amilin dan Dewi (2008) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating. Variabel yang diteliti komitmen organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel ketidakjelasan peran terbukti bukanlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Ida Ayu Brahmasari (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Variabel yang diteliti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang sejumlah 1.737 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian Jena Sarita dan Dian Agustina (2009) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. Variabel yang diteliti gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control*, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sampel yang digunakan auditor senior dan auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Analisis data menggunakan regresi berganda dan sederhana. Hasil studi penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari *level of signifikan* = 0.05 (5%). Sedangkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0.008 lebih kecil dari *level of significant* = 0.05 (5%).

Penelitian Alvaro Almaral (2010) dengan judul Analisis Dampak *Locus of control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor. Variabel yang diteliti locus of control, kinerja dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini staf internal auditor pada Departemen Internal Audit Perusahaan berskala besar dan

bank di Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berdampak terhadap kinerja internal auditor (H1 diterima). Artinya bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Sedangkan *Locus of Control* tidak berdampak terhadap kepuasan kerja internal auditor (H2 ditolak). Artinya bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Penelitian yang dilakukan Edi Wibowo (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Variabel yang diteliti kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, komitmen organisasi, kepuasan kerja. Sampel penelitian ini Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan. Kepemimpinan (X1), *Organizational Citizenship Behaviour* (X2) dan komitmen organisasional (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan. Kepemimpinan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan.

Penelitian Prabu Anwar (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Variabel dalam penelitian ini meliputi Motivasi dan

Kepuasan Kerja. Sampel penelitian ini meliputi Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan yang memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang paling dominan terdapat pada lingkungan kerja dimana nilai $p=0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan hipotesis kedua dari penelitian ini “ Faktor kebutuhan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim “ Ternyata tidak terbukti bermakna dan hipotesis ditolak.

Penelitian Wahyuni, Inuk (2011) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor. Variabel dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasional, komitmen profesi dan keinginan untuk berpindah. Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik *mail survey* dan *purposive sampling*. Hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja. Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Hasil hipotesis ketiga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap keinginan berpindah. Hasil hipotesis keempat menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional yang secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja.

Penelitian Fajar Nurlayli dan Pardi (2012) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Auditor. Variabel yang diteliti komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi kerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan nilai signifikansi 0,006. Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,033. Hasil hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan auditor dengan nilai signifikan 0,025.

Penelitian Nafrizal (2012) dengan judul Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. Variabel yang diteliti insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja serta kinerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Hasil dari hipotesis pertama diperoleh penjelasan bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil Polri Aceh. Hasil hipotesis kedua diperoleh penjelasan bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Polda Aceh.

Penelitian Silvia Losiana (2012) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi *Locus of Control* dan

Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yunior. Variabel yang diteliti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *locus of control*. Sampel yang diteliti auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Surabaya. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yunior. Hal ini disebabkan karena auditor yunior yang menjadi obyek penelitian memiliki pengetahuan dan pengalaman yang masih minim. Selain itu hasil dari penelitian ini yaitu *locus of control internal* dan kejelasan tugas bukanlah merupakan variabel moderasi yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan auditor yunior.

Untuk lebih mempermudah pemahaman mengenai penelitian-penelitian terdahulu berikut akan diuraikan secara singkat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.1

Ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Amilin dan Dewi (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Strees Sebagai Variabel Moderating.	<p><i>Variabel independen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - komitmen organisasi, - konflik peran, - ketidakjelasan peran <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja <p><i>Variabel Moderasi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Role Stress 	Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel ketidakjelasan peran terbukti bukanlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tetapi hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

<p>Ida Ayu Brahmasari (2008)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan.</p>	<p><i>Variabel Independen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - motivasi kerja, - kepemimpinan, - budaya organisasi, <p><i>Variabel Dependen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - kepuasan kerja - prestasi kerja 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
---	--	--	---

<p>Jena Sarita dan Dian Agustina (2009)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor.</p>	<p>Variabel Independen -Gaya kepemimpinan situasional -motivasi kerja, -<i>locus of control</i></p> <p>Variabel Dependen -Kepuasan kerja -prestasi kerja</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari <i>level of signifikan</i> = 0.05 (5%). Sedangkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan <i>locus of control</i> terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi =0.008 lebih kecil dari <i>level of significant</i> = 0.05 (5%).</p>
<p>Alvaro Almaral (2010)</p>	<p>Analisis Dampak <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor.</p>	<p>Variabel Independen - Locus of control,</p> <p>Variabel Dependen : - Kinerja dan - Kepuasan kerja.</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> berdampak terhadap kinerja internal auditor (H1 diterima). Artinya bahwa internal auditor yang memiliki <i>Locus of Control</i> internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki <i>Locus of Control</i> eksternal. Sedangkan <i>Locus of Control</i> tidak berdampak terhadap</p>

			kepuasan kerja internal auditor (H2 ditolak). Artinya bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki <i>Locus of Control</i> internal dengan internal auditor yang memiliki <i>Locus of Control</i> eksternal.
Edi Wibowo (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	<p><i>Variabel Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>, - Komitmen organisasi, <p><i>Variabel Dependen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - kepuasan kerja pegawai. 	- Kepemimpinan (X1), <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X2) dan komitmen organisasional (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan.
Prabu Anwar (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.	<p><i>Variabel Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi <p><i>Variabel Dependen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja. 	- Variabel lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan yang memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

			<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang paling dominan terdapat pada lingkungan kerja dimana nilai $p=0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan hipotesis kedua dari penelitian ini “ Faktor kebutuhan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim “ Ternyata tidak terbukti bermakna dan hipotesis ditolak.
<p>Wahyuni, Inuk (2011)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor</p>	<p><i>Variabel Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja, - Komitmen organisasional, - Komitmen profesi <p><i>Variabel Dependen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Keinginan untuk berpindah. 	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja. - Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. - Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap keinginan berpindah.

			<ul style="list-style-type: none"> - Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional yang secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja.
<p>Fajar Nurlayli dan Pardi (2012)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Auditor.</p>	<p><i>Variabel Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - komitmen organisasi, - Komitmen profesi, motivasi kerja. <p><i>Variabel Dependen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja Auditor 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan nilai signifikansi 0,006. - Komitmen profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,033. - Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan auditor dengan nilai signifikan 0,025.
<p>Nafrizal (2012)</p>	<p>Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi</p>	<p><i>Variabel Independen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Insentif, - motivasi kerja, - gaya kepemimpina 	<p>Insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh</p>

	Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh.	<ul style="list-style-type: none"> n, - budaya organisasi, <p><i>Variabel Independen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - kepuasan kerja - kinerja. 	<p>terhadap kepuasan kerja personil Polri Aceh.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insentif, motivasi kerja , gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Polda Aceh
Silvia Losiana (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi <i>Locus of Control</i> dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior.	<p><i>Variabel Independen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan <p><i>Variabel Dependen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja <p><i>Variabel Moderasi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>locus of control.</i> 	Gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yunior.

Sumber: *Data sekunder yang sudah diolah*

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jena Sarita dan Dian Agustina pada tahun 2007 dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor”. Pada penelitian tersebut terdapat 3 variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan *Locus of Control*, sedangkan variabel; dependennya ada Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. Obyek yang digunakan adalah auditor yang bekerja di KAP Surabaya dengan Analisis data menggunakan regresi berganda

Mengacu pada penelitian sebelumnya, peneliti ingin mereplika penelitian yang dilakukan oleh Jena Sarita dengan perbedaan :

1. Objek yang digunakan pada penelitian sekarang adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah kota Semarang. Dan obyek yang digunakan pada penelitian yang terdahulu adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
2. Dalam penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu komitmen organisasional, Peneliti menambahkan satu variabel independen karena komitmen organisasional dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu tidak menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
3. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor. Peneliti menggunakan kepuasan kerja karena hasil dari penelitian sebelumnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja auditor.

4. Metode sebelumnya menggunakan metode *probability sampling* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*
5. Pembaharuan tahun penelitian yaitu Tahun penelitian 2014

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wibowo, 2009).

Menurut penelitian yang dilakukan (Amilin dan Dewi,2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Karena semakin sering seorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka akan tinggi komitmennya terhadap organisasi. Dari pernyataan tersebut, maka hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Brahmasari (2008) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatan dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab, serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Sarita dan Agustina (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari auditor junior. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif. Karena seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₂ : Gaya Kepemimpinan Atasan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Auditor

Penelitian Sarita dan Agustina (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja auditor. Karena semakin tinggi motivasi kerja auditor maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan Citra (2006) dalam Sarita dan Agustina (2009) menyatakan terbuktinya kebenaran bahwa motivasi kerja terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor junior untuk bekerja lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Handoko (2001:199) mengemukakan bahwa “Karyawan biasanya memperoleh kompoensasi lebih baik, kondisi kerja nyaman, dan pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.4.4. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Menurut Sarita dan Agustina (2009) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap

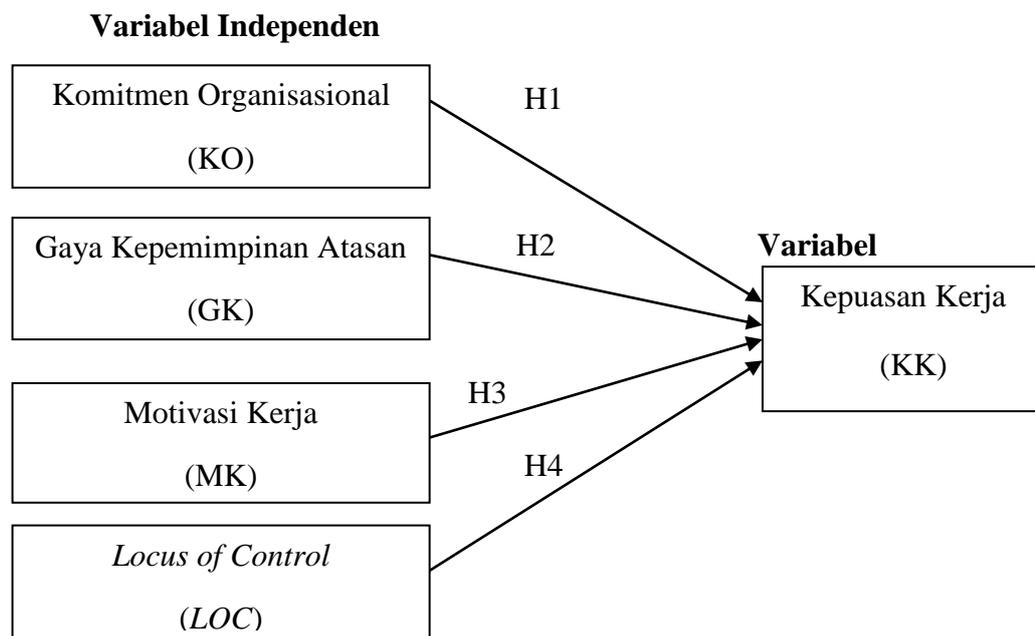
kepuasan kerja ditolak. Hal yang sama juga dilakukan Indriantoro dalam Sarita dan Agustina (2009) yang mengemukakan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Artinya karyawan tidak akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut tidak dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis keempat sebagai berikut:

H₄ : *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2.4. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh komitmen organisasional, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Komitmen organisasional, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan *locus of control* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja auditor sebagai variabel dependen. Berdasarkan teori yang telah disebutkan sebelumnya serta variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut ini:



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai variabel penelitian, sumber data dan cara pengambilan data serta metode pengolahan data dalam penelitian.

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono,2010:252).

Sub bab ini berisi tentang uraian variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu juga terdapat definisi operasional variabel berupa dimensi, indikator dan pengukuran variabel.

3.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel utama dalam penelitian dan peneliti bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen tersebut (Sekaran, 2010). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan kepuasan kerja (KK)

3.1.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah hal yang mempengaruhi variabel dependen secara negatif maupun positif (Sekaran, 2010). Variabel independen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (KO), Gaya Kepemimpinan atasan (GK), Motivasi Kerja (MK), *Locus of Control (LOC)* sebagai variabel independen. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai definisi dari masing-masing variabel yang digunakan berikut dengan operasional dan cara pengukurannya

1. Komitmen Organisasional

Pada dasarnya komitmen organisasional merupakan suatu sikap seseorang dalam bekerja yang dapat digunakan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dimana sikap yang diambil merupakan suatu asas kepercayaan dan menerima akan tujuan-tujuan ataupun nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi sehingga muncul keinginan untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Meyer dan Ellen (1986) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen ini terdiri dari 14 (empat belas) item pertanyaan dengan lima point skala Likert. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Affective, Continuance*.

2. Gaya Kepemimpinan Atasan

Gaya kepemimpinan Atasan merupakan suatu cara seorang pemimpin didalam organisasi untuk mempengaruhi bawahan/karyawannya agar dapat melakukan kegiatan yang dapat tercapainya tujuan. Seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya agar bawahannya merasa nyaman ketika bekerja. Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dalam Tristaningsih (2007). Instrumen ini

terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan dengan lima point skala Likert. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konsiderasi, Struktur Inisiatif.

3. Motivasi Kerja

Suatu dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kemampuan agar dapat menghasilkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya. Sehingga dengan dorongan atau kesediaan tersebut sesuai dengan kemampuan untuk melakukan tugas-tugasnya agar tercapainya suatu tujuan. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2004). Instrument ini terdiri dari 12 (dua belas) item pertanyaan dengan lima point skala Likert. Indikator dalam penelitian ini adalah Usaha, Kemauan Keras, Arah dan Tujuan.

4. *Locus of Control*

Locus of control (LOC) merupakan keyakinan individu dalam mengendalikan dirinya atas faktor-faktor yang akan mempengaruhinya baik dari internal kontrol maupun eksternalnya. Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Spector (1998) dalam Engko dan Gudono (2007) yang terdiri dari 16 (enam belas) item pertanyaan dengan lima point skala Likert. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *internal Locus of Control* dan *external Locus of Control*

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang yang timbul dari

suatu perasaan yang dirasakan pada saat tercapainya suatu tujuan baik individu maupun organisasi akan hasil kerjanya, sehingga keberhasilan akan hasil kerjanya dapat memberikan kepuasan baik untuk individu maupun organisasi. Variabel kepuasan kerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2004) yang terdiri dari 4 (empat) *item* pertanyaan dengan lima point skala Likert. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, kondisi pekerjaan, rekan kerja

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Semarang. Sedangkan sampel penelitian adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Semarang.

Pengambilan Sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling*. *Non Probability Sampling merupakan* pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode sampling yang dipilih adalah *convenience sampling* dimana pemilihan sampel berdasarkan dilakukan berdasarkan kemudahan. Metode ini dilakukan dengan memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh yaitu dengan cara memilih auditor-auditor berdasarkan data yang diperoleh. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat (Indriantoro dan Supomo, 2002:130).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer yang diajukan pada responden berupa kuesioner yang terstruktur. Kuesioner yang diberikan pada responden berisi beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian. Kuesioner ini berjenis *structured questions* dengan pertanyaan tertutup yang menghendaki responden memilih jawaban yang sudah disediakan (Sekaran, 2010).

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian adalah jumlah responden. Data ini berguna untuk menentukan jumlah responden penelitian. Sumber data sekunder adalah *database* terkait jumlah kantor akuntan publik yang masih aktif beroperasi di wilayah Semarang Sumber data dapat diakses di www.iai.ac.id.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data sekunder diperoleh langsung dari *database* yang dapat diakses di www.iai.ac.id. Data yang diberikan berupa jumlah Kantor Akuntan Publik yang masih aktif beroperasi di wilayah Semarang

Data primer penelitian berasal dari kuesioner yang diajukan secara langsung pada responden. Kuesioner berjenis *structured questions* dengan pertanyaan tertutup. *Structured questions* ini menghendaki responden memilih jawaban yang sudah disediakan, sehingga jawaban responden sesuai dengan pilihan yang disediakan dalam kuesioner (Sekaran, 2010). Kuesioner ini mengacu pada penelitian sebelumnya oleh Trisnaningsih pada tahun 2007.

Dalam kuesioner akan diberikan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan terstruktur dan responden tinggal memberi tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih, kemudian responden memberikan jangka waktu pengembalian 1 minggu setelah tanggal pembagian kuisisioner.

Kuesisioner dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian A yang berisi pertanyaan data dan keterangan pribadi responden, dan bagian B berisi pernyataan yang merupakan penjabaran dari operasional variabel Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Atasan, Motivasi Kerja, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja. Manfaat penggunaan Skala Likert yaitu keragaman skor (*variability of score*) dengan menggunakan skala tingkat 1-5

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan- pertanyaan pada bagian ketiga dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban pilihan sebagai berikut:

SS	=	Sangat Setuju	diberi skor 5
S	=	Setuju	diberi skor 4
N	=	Netral	diberi skor 3
TS	=	Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Uji kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang diolah baik menggunakan manual maupun dengan komputer (Sarita dan Dian,2009).

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dinilai valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam SPSS, uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jika hasil korelasi signifikan maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut adalah valid. Nilai yang digunakan pedoman adalah 0,2 dengan *degree of freedom* (df) adalah jumlah sampel dikurangi 2 dan alpha 0,05. Nilai didapat dari tabel R Pearson (terlampir).

Kaidah uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jika $\text{sig} \geq 0,2$ maka kuesioner valid
2. Jika $\text{sig} < 0,2$ maka kuesioner tidak valid

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Nunnally tahun 1994 dalam Ghozali tahun 2011, uji reliabilitas dapat dilakukan secara *one shot*. Pengukuran dilakukan satu kali kemudian korelasi antar jawaban diukur. SPSS memberikan fasilitas berupa uji Cronbach Alpha (α) untuk menguji korelasi antar jawaban tersebut. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$. Tetapi dalam penerapannya, nilai Cronbach Alpha (α) 0,5-0,6 masih dapat diterima.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan

titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Santoso,2004:212)

Selain itu, uji normalitas data bertujuan untuk inferensi. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai sesungguhnya akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai *means* sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Kaidah uji normalitas yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal
2. Jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka data terdistribusi dengan tidak normal

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengertian multikolinearitas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupun tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada pada penelitian ini (Sarita dan Dian,2009). Ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (FIF)*. Hasil pengujian menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas bila masing-masing VIF variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi terjadi ketidaksamaa *varians* dan *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji *Gletser* dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105).

3.5.3 Uji Hipotesis

3.5.3.1 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan Model regresi berganda yang pada umumnya digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linear (Indriantoro dan Supomo, 2002:211). Variabel independen meliputi komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan *locus of control* , sedangkan variabel dependen meliputi kepuasan kerja

Rumus persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1KO + b_2GK + b_3MK + b_4LOC + e$$

Keterangan :

KK = Kepuasan Kerja Auditor

a = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen)

KO = Variabel Komitmen Organisasi

GK = Variabel Gaya Kepemimpinan
MK = Variabel Motivasi Kerja
LOC = Variabel *Locus of Control*
e = error

3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2012:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1(satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2012:97).

3.5.3.3 Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali,2012:98). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali,2012:98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : (Ghozali,2012:99)

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

3.5.3.4 Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2012:98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : (Ghozali,2012:98)

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, yang menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara individu tidak mempengaruhi variabel dependen atau terikat .
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara individu mempengaruhi variabel dependen atau terikat.