

**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*  
Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang  
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh :

**Yudha Heryanto**

**NIM. C2C 009 226**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2015**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yudha Heryanto  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C 009 226  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis / Akuntansi  
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI *JOB*  
*SATISFACTION* AUDITOR PADA  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI SEMARANG (STUDI EMPIRIS  
PADA KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK DI SEMARANG)**

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

Semarang, 10 Juli 2015

Dosen Pembimbing,

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

NIP. 19690506 199903 1002

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Yudha Heryanto  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C 009 226  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis / Akuntansi  
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI *JOB*  
*SATISFACTION* AUDITOR PADA  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI SEMARANG (STUDI EMPIRIS  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI SEMARANG)**

**Telah dinyatakan lulus pada tanggal .....**

Tim Penguji :

1. Herry Laksito, S.E., M.Adv., Acc., Akt. ( )
2. Puji Harto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D ( )
3. Sudarno., S.E., M.Si., Akt., Ph.D ( )

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nurendah Ragillita Untary menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang (Studi Empiris Pada 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 dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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

Semarang, 10 Juli 2015

Yang membuat pernyataan,

(Yudha Heryanto)

NIM. C2C 009 226

## **MOTTO**

*"Walladziina jaahaduu fiinaa, lanahdiyannahum subulanaa.."*

**artinya :**

*"dan orang-orang yang berjuang di jalan Kami niscaya akan Kami tunjukan jalan Kami, dan sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang baik". (QS.Al-ankabut 69)*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the effect of consideration leadership style, structure leadership style, complexity of the task, and time budget pressure on the job satisfaction of auditors who work in Public Accounting Firm in Semarang.*

*Samples on this study is 58 auditor who work in Public Accounting Firm in Semarang. Data were collected by using questionnaires distributed to each Public Accounting Firm. While the data is processed using SPSS.*

*The reaserch proved that consideration leadership style, complexity of the task, and time budget pressure have a significant effect on job satisfaction. While the structure leadership style is not shown to have a significant impact on job satisfaction.*

*Key words : job satisfaction, consideration leadership style, structure leadership style, complexity of the task, and time budget pressure.*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *considerance*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan *time budget pressure* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP).

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 58 auditor yang bekerja di KAP di Semarang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke masing-masing KAP. Sedangkan data diolah menggunakan SPSS.

Hasil dari penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan *considerance*, kompleksitas tugas, dan *time budget pressure* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sedangkan gaya kepemimpinan *structure* tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*.

Kata kunci : *job satisfaction*, gaya kepemimpinan *considerance*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan *time budget pressure*.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah dan limpahan rahmat-nya serta sholawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JOB SATISFACTION AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Reguler 1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Herry Laksito, S.E., M.Adv., Acc., Akt. selaku dosen pembimbing atas waktu, perhatian dan segala bimbingan serta arahnya selama penulisan skripsi ini.
4. Ibu Etna Nur Afri Yuyetta, Dr., S.E., M.Si., Akt. selaku dosen wali atas bimbingan yang telah diberikan selama perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro terutama jurusan Akuntansi, atas ilmu yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
6. Seluruh staf administrasi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu kelancaran dan kelengkapan administrasi selama masa kuliah.
7. Kedua orangtua, Agus Subiyanto dan Herawati serta kakakku Arda Herbiyanto dan Dewita Rahmasari atas doa restu, kasih sayang, kesabaran,



dan dukungan moral serta dukungan finansial selama proses penyusunan skripsi ini.

8. *Special person* Agit, Alvin, Ikhlas, Rie, Tika atas doa, perhatian, semangat dan hari-hari yang diberikan.
9. *Special GG Family* tersayang Luky, Temmy, Bang Adit, Kania, Sika, Putri, Shinta yang telah memberikan doa, semangat, perhatian, gagasan dan saran-saran dalam penyusunan skripsi ini menjadi lebih sempurna.
10. Sahabat Payung teskasih Hemi, Annas, Rino, Galih, Dimas, Luanda, Bima, David, Wibi, Yudhitya, Shanti, Dian Kono, Achi dan lain-lain.
11. Pejuang *Corner*, Theo, Nyonge, Pak Weng, Bang Jack, Kobeh, Cahyo, Ompong, Yoyok, Indi, Akita dan lain-lain.
12. Seluruh teman-teman Akuntansi angkatan 2009 atas bantuan dan kenangan yang telah diberikan.
13. Teman-teman KKN Desa Wonotunggal Kabupaten Batang Ilyas, Wibi, Nico, Bhagas, Erna, Margi, Lita, Bella, dan Sarah.
14. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk bekerjasama dalam mengisi kuesioner penelitian.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi peneliti selanjutnya.

Semarang, 10 Juli 2015

Penulis,

Yudha Heryanto

C2C 009 226

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I       PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II       TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	8
2.1.1 Teori Dua Faktor.....	8
2.1.2 <i>Theory of Work Adjustment</i> .....	9
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i> .....	9
2.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.5 Kompleksitas Tugas.....	12
2.1.6 <i>Time Budget Pressure</i> .....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	23
2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Auditor.....	23
2.4.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Auditor.....	24
2.4.3 Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Auditor.....	25
BAB III       METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	27
3.1.1 Variabel Penelitian.....	27
3.1.2 Variabel Operasional.....	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	35

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8.1 Uji Normalitas.....	37
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	37
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.8.4 Metode Regresi Berganda.....	39
3.9 Pengujian Hipotesis.....	40
3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Data Penelitian.....	43
4.2 Demografi Responden.....	44
4.3 Hasil Analisis Data.....	46
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	46
1 Uji Validitas.....	46
2 Uji Reliabilitas.....	48
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
1 <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja).....	49
2 <i>Gaya Kepemimpinan Considerance</i> .....	49
3 <i>Gaya Kepemimpinan Structure</i> .....	50
4 Kompleksitas Tugas.....	50
5 Tekanan Anggaran Waktu.....	51
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	51
4.3.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
1 Uji Normalitas.....	52
2 Uji Multikolinearitas.....	53
3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.3.3.2 Model Regresi.....	56
4.3.3.3 Uji Model.....	57
1 Koefisien Determinasi.....	57
2 Uji F.....	57
3 Uji T.....	58
4.4 Pembahasan.....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3 Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Daftar Kantor Akuntan Publik Di Semarang.....	31
Tabel 4.1	Kuesioner Yang Disebar Dan Yang Dikembalikan.....	43
Tabel 4.2	Demografi Responden.....	44
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.6	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.8	Uji Heteroskedastisitas <i>Coefficient<sup>a</sup></i> .....	55
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.11	Hasil Uji F.....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji T.....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Daftar Kuesioner.....	73
Lampiran B Hasil Pengolahan Data.....	81
Lampiran C Surat Ijin Penelitian.....	96

## **Bab I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Akuntan publik merupakan profesi yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mengaudit laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Salah satu tugas dari akuntan publik adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi yang dilakukan oleh para investor dan kreditor. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya professional sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien, tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh karenanya, akuntan publik diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan profesional.

Seorang auditor sangat dituntut untuk dapat bersikap independen, karena auditor melayani publik dalam hal pemeriksaan laporan keuangan suatu perusahaan. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali 2006). Sedangkan KAP bertugas untuk menyediakan para auditor yang independen dan profesional. Untuk dapat menyediakan auditor yang berkompeten, KAP sudah sewajarnya memperhatikan kepuasan kerja para auditor dan karyawan yang bekerja di dalamnya.



Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual. Judge dan Locke (1996) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, hal itu hanya bisa dirasakan oleh individu yang bersangkutan, dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaannya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya (Ershita, 2013). Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi (Ida Ayu dan Agus S. 2008). Salah satu cara pimpinan untuk menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawannya adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Tetapi terdapat pertentangan pada penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan yang menimbulkan kepuasan kinerja. Judge *et al* (2004) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Nurhayati (2007) mengungkapkan, gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *structure* terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Ghiselli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja pada bawahan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah kompleksitas tugas. Akuntan selalu dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya (Engko dan Gudono, 2007). Pengujian terhadap pengaruh kompleksitas tugas dalam melakukan audit cukup penting dilakukan dikarenakan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan-persoalan kompleks. Auditor akan memiliki tingkat kepuasan yang baik jika tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan auditor tersebut mampu memecahkan kasus tersebut. Dengan memecahkan kasus yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan auditor akan meningkat (Rando, 2012). Jamilah *et al.* (2007) dalam Fitriany (2008) menemukan bahwa tingkat kesulitan tugas dan stuktur tugas merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas.

Selain dihadapkan pada tugas yang kompleks, pekerjaan auditor juga tidak kenal waktu, selalu dengan tingkat kesibukan yang tinggi. Prasita dan Adi (2007) menyebutkan bahwa waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) akan menghasilkan kinerja buruk auditor. Hal ini dapat menimbulkan tekanan yang cukup besar bagi auditor. Auditor dituntut harus memiliki kemampuan untuk menghadapi tekanan ini dan menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dalam waktu terbatas (Margheim *et al.*, 2005). Oleh karena itu, *time budget pressure* juga dapat mempengaruhi kepuasan kinerja seorang auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas, semakin sedikit waktu yang diberikan manajer kepada auditor untuk menyelesaikan tugasnya, maka tekanan bagi auditor

menjadi lebih besar, dan itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor tersebut. Tetapi, dengan diberikannya waktu tenggang yang cukup bagi auditor untuk melaksanakan tugasnya, maka tekanan kerja auditor akan menurun dan itu akan membantu auditor untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. Sebaliknya, jika lingkungannya buruk, maka kinerja yang dihasilkannya pun juga buruk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang. Hal ini menarik dan peneliti mengkaitkannya dengan kebijakan perusahaan yang biasanya menjadi konflik antara auditor dan manajer.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Rando (2012) yang juga meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Hasil dari penelitian Rando (2012) adalah variabel gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan variabel *time budget pressure* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja auditor.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak dari tahun dan tempat penelitian. Pada penelitian terdahulu mengambil tahun

penelitian adalah tahun 2012 dengan lokasi penelitian berada di Jakarta. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti mengambil tahun 2015 dengan lokasi penelitian berada di kota Semarang, Jawa Tengah.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*. Dan dari yang telah dipaparkan di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan *consideration* mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan *structure* mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor?
3. Apakah kompleksitas penugasan audit mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor?
4. Apakah tekanan anggaran waktu mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor?

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada uraian yang telah dijelaskan di atas, tujuan dari penelitian ini diharap dapat memberikan bukti empiris mengenai fenomena *job satisfaction* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Selain itu, penelitian

ini diharap dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor.

Dan dari penelitian dan hasil yang didapat, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Auditor (KAP) agar bisa lebih memahami lagi faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* didalam lingkungan kerja atau saat melakukan pekerjaan sebagai auditor.
2. Bagi manajer agar bisa menjadi bahan pertimbangan terhadap karyawan-karyawannya agar tingkat *turnover* tidak tinggi.
3. Bagi mahasiswa UNDIP, sebagai penambah wawasan maupun sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang.
4. Bagi perpustakaan UNDIP, untuk menambah perbendaharaan perpustakaan.

#### **1.4 Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan skripsi dibagi menjadi lima bagian. Bab I yang berisi tentang pendahuluan. Bab ini merupakan pendahuluan yang merupakan uraian dari latar belakang penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga berisi tentang perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

Kemudian pada Bab II. Pada bab ini membahas tinjauan pustaka yang memuat teori-teori yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* di Kantor Akuntan Publik, penelitian terdahulu,

kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis. Landasan teori ini diambil berdasarkan literatur pendukung penelitian ini.

Setelah itu ke Bab III yaitu metode penelitian. Bab ini berisi uraian tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, identifikasi variabel, dan metode analisis data.

Kemudian ke Bab IV yaitu Hasil dan Pembahasan. Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* auditor dan *turnover intention* di Kantor Akuntan Publik.

Kemudian, yang terakhir adalah Bab V yaitu bagian Penutup. Bab ini memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi, kemudian dikemukakan beberapa implikasi dan keterbatasan dari penelitian.

## **Bab II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Teori Dua Faktor**

Teori dua faktor adalah teori motivasi yang berkaitan dengan dua faktor. Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990) mengemukakan teori motivasi berdasarkan teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu *motivation factor* yang disebut juga dengan *setisfier* atau *intrinsic motivation* dan *hygienes factor* yang juga disebut *disatifier* atau *extrinsic motivation*. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

### **2.1.2 *Theory of Work Adjustment***

*Theory of work adjustment* (Wayne dan Cascio, 1990) didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut terjadi saat individu memperlihatkan keahliannya dalam memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan dianggap telah memuaskan perusahaan dan diperkenankan tetap bekerja di dalam perusahaan. Di lain pihak, apabila kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

### **2.1.3 *Job Satisfaction***

Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas terhadap pekerjaannya tinggi bila di dalam pekerjaannya orang tersebut mendapat kepuasan sesuai dengan yang diinginkan. Davis et.al., (1989) dalam Fitriani, dkk (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Robbins (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang harus diterima. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas



dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya.

Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik dan situasi pekerjaannya. setiap individu merasakan kepuasan yang berbeda terhadap pekerjaannya sesuai dengan kepentingan dan harapan individu yang bersangkutan. Luthans ( dalam Arsintadiani dan Harsono, 2002) mengungkapkan bahwa ada tiga dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga, atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi bisa dilihat dari cerminan sikap pegawai. Kedua, kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan yang melebihi harapan. Ketiga, kepuasan kerja ini biasanya dinyatakan dalam sikap seseorang yang tercermin dari tingkah lakunya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Tiffin (1958) dalam As'ad (1995) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

#### 2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi adalah salah satu unsur pengendalian mutu. Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya (Agoes, 2008).

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam gaya kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011). Ada banyak gaya kepemimpinan yang ada. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan *consideration* dan gaya kepemimpinan *structure*.

Fitriany, dkk (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* merupakan seorang pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka, dan menyenangkan. Sedangkan gaya kepemimpinan *structure* merupakan seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan bawahannya secara benar dan jelas, mampu memberi arahan dalam melaksanakan tugas dengan benar, dan fokus terhadap tujuan. Akan tetapi, masih banyak pertentangan mengenai gaya kepemimpinan mana yang lebih baik. Judge *et al* (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang

karyawan. Sementara itu, Ghiselli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Nurcholis Majid (2009) menyatakan bahwa demokrasi tidak mungkin ditegakkan jika para karyawan masih didominasi oleh pola kepatuhan mutlak kepada pemimpin yang kharismatik. Demokrasi hanya dapat ditegakkan dalam perusahaan yang mampu mengembangkan pola kepatuhan terbuka, rasional dan dapat diukur, dan kalau perlu sebuah kepemimpinan kontraktual. Dalam kaitannya dengan perusahaan, para auditor tidak akan dapat memberikan hasil yang maksimal selama para auditor mendapat tekanan yang tinggi dari para manajer.

### **2.1.5 Kompleksitas Tugas**

Wood (1986) menyatakan bahwa kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Fitriany, dkk (2008) mengungkapkan bahwa akuntan sering dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Lebih lanjut (Restu dan Indriantoro, 2000) menyatakan kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas utama maupun tugas-tugas lainnya. Chung dan Monroe (2001), dalam Prasita dan Priyo (2007) mengemukakan argumen yang sama, bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
2. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Pengujian atas pengaruh faktor kompleksitas tugas dalam melakukan audit cukup penting dilakukan karena tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982). Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior sebagai anggota membutuhkan dan dituntut memiliki keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi.

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

Pekerjaan seorang auditor tidak mengenal waktu, selalu berada dalam tingkat kesibukan yang tinggi. Hal ini dapat menjadi beban atau tekanan tersendiri bagi seorang auditor. Akan tetapi, sebagai seorang auditor diharuskan dapat menghadapi tekanan tersebut dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Untuk itu, setiap KAP perlu membuat anggaran waktu dalam melaksanakan kegiatan pengauditan. Anggaran waktu dibutuhkan dalam menentukan kos audit dan mengukur kinerja auditor (Waggoner dan Cashell, 1991) dalam (Simamora, 2000). Menurut Prasita dan Adi (2007) menyebutkan bahwa waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama

atau terlalu cepat, tekanan anggaran waktu akan menghasilkan kinerja buruk auditor.

Tetapi seringkali anggaran waktu tidak sesuai dengan kegiatan yang ada dan berakibat munculnya perilaku disfungsional yang menyebabkan kualitas audit yang rendah. Sesuai dengan pernyataan DeZoort dan Lord (1997) dalam Nataline (2007), yang menyebutkan bahwa saat menghadapi tekanan anggaran waktu, auditor akan memberikan respon dengan dua cara, fungsional dan disfungsional. Fungsional adalah perilaku auditor untuk bekerja dengan lebih baik dan menggunakan waktu sebaik-baiknya. Sedangkan disfungsional adalah perilaku auditor yang menurunkan kualitas hasil audit.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berikut penelitian beserta sedikit uraian penelitiannya.

1. Fitriany dkk (2010) yang menganalisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor dan hubungannya *performance* dan keinginan berpindah kerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Serta, hubungan antara *job satisfaction* dengan *performance* dan keinginan berpindah kerja seorang auditor di KAP kecil, KAP sedang, dan KAP besar. Data diolah menggunakan LISER 8.72 *full version*. Dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa

pada KAP kecil, gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan auditor. Sedangkan pada KAP besar, gaya kepemimpinan *consideration* dan *structure* berpengaruh dimana gaya kepemimpinan *consideration* memiliki pengaruh lebih besar. Penelitian ini juga menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *performance* pada semua jenis KAP. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Jika auditor puas dengan pekerjaannya, maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah.

2. Rando (2012) yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor pada kantor akuntan publik di Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor yang bekerja di KAP Jakarta. Objek penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di KAP Jakarta. Dan jumlah sampel adalah 120 auditor dan data diolah menggunakan SPSS. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier regresi berganda yang meliputi uji F, uji T, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Sedangkan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

3. Silvia (2012) yang menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi *locus of control* dan kejelasan tugas pada peran auditor junior. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior, apakah *locus of control* berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor junior, dan apakah kejelasan tugas berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor junior. Objek penelitiannya adalah para akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya. Teknik analisis data meliputi uji regresi linier berganda, *pilot test*, *T-test*, uji validitas, dan uji reliabilitas. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0.1. Hasil dari penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior. Variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Terakhir, kejelasan tugas tidak dapat membuat gaya kepemimpinan suportif menaikkan kepuasan kerja auditor junior.
4. Cecilia dan Gudono (2007) yang menganalisis tentang pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja, pengaruh kompleksitas tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja, pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara

gaya kepemimpinan direktif, dan pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah auditor junior pada beberapa KAP di Surabaya, Semarang, Jogjakarta. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa : a) semakin rendah kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja auditor junior. b) kompleksitas tugas tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja. c) *locus of control* tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja. d) *locus of control* tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja.

5. Amilin dan Rosita Dewi (2008) yang menganalisis tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Kemudian, apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan auditor. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Analisis dilakukan berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa: a) Konflik peran tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. b)



*Ambiguity role* tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1.	Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S, Arywarti Marganingsih,dan Viska Anggrahita	2010	Analisis Faktor yang mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> Auditor dan Hubungannya dengan <i>Performane</i> dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor	Hanya sedikit faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan auditor, kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu tidak mempengaruhi <i>job satisfaction</i> auditor di semua jenis KAP, hanya gaya kepemimpinan <i>consideration</i> yang berpengaruh terhadap kepuasan auditor.

2.	Rando Meidiansyah Putra	2012	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta.	Gaya kepemimpinan <i>consideran</i> , gaya kepemimpinan <i>structure</i> , dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Sedangkan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> .
3.	Silvia Losiana Lomanto	2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi <i>Locus Of Control</i> Dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Junior.	Gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior. Variabel <i>locus of control</i> sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Terakhir, kejelasan

				tugas tidak dapat membuat gaya kepemimpinan suportif menaikan kepuasan kerja auditor junior.
4.	Cecilia Engko dan Gudono	2007	Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor.	<p>a) semakin rendah kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja auditor junior.</p> <p>b) kompleksitas tuga tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktiv dan kepuasan kerja.</p> <p>c) <i>locus of control</i> tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktiv dan</p>

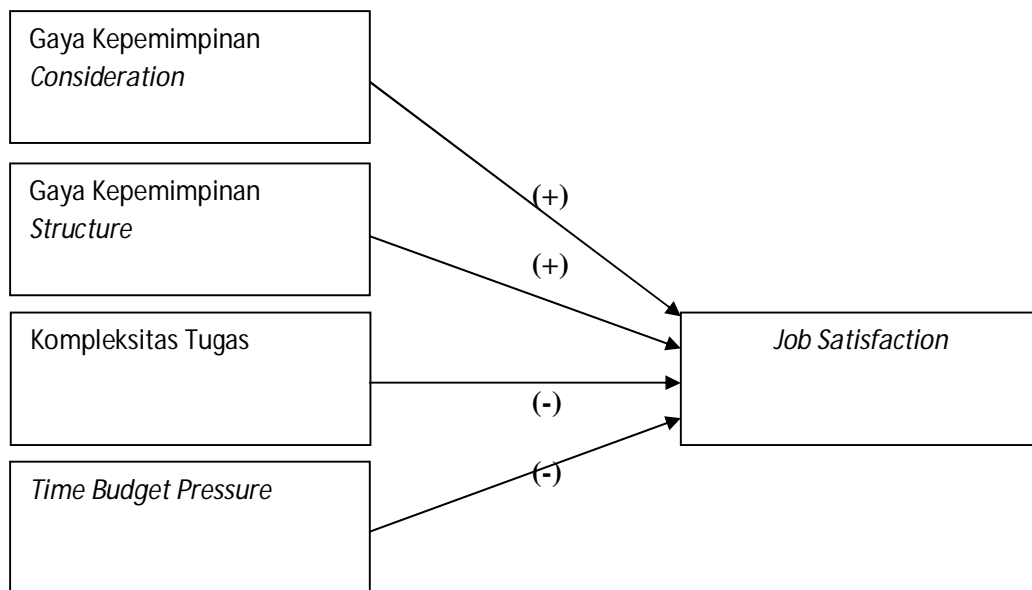
				<p>kepuasan kerja.</p> <p>d) <i>locus of control</i> tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja.</p>
5.	Amilin dan Rosita Dewi	2008	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Varabel Moderating.</p>	<p>a) Konflik peran tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.</p> <p>b) <i>Ambiguity role</i> tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.</p>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, kajian teoritis, dan tinjauan dari beberapa literatur terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka penelitian seperti yang ada di bawah ini.

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan gambar di atas, maka akan dianalisis apakah faktor seperti gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, *rewards* akan berpengaruh terhadap *job satisfaction* para auditor yang bekerja di KAP.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Job Satisfaction Auditor***

Dalam usahanya mencapai suatu tujuan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diperlukan kerja tim yang baik di dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan, baik kerja tim antar karyawan, antar manajer ataupun keseluruhannya (atasan dan bawahan). Maju atau mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan-karyawannya dalam bekerja. Dan setiap karyawan harus memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), pengetahuan tentang kepemimpinan perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja auditor yang bekerja didalamnya. Sehingga nantinya para karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam menjalankan aktivitasnya sebagai auditor. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lashbrook, 1997). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seseorang menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam memacu motivasi auditor.

Untuk menciptakan semangat dan memacu motivasi pada karyawan, bagi para pimpinan membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Judge *et al* (2004) kemudian Lok dan Crawford (2004) menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pegawai. Di dalam penelitian tersebut menemukan bahwa gaya

kepemimpin *consideration* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *structure*. Nurhayati (2007) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* memiliki pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *structure* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Ghiseli dan Wyatt (1972) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *structure* dianggap lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja pada bawahannya. Berdasarkan argumentasi dan literatur terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Gaya kepemimpinan *consideration* meningkatkan *job satisfaction* auditor.**

**H2 : Gaya kepemimpinan *structure* meningkatkan *job satisfaction* auditor.**

#### **2.4.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap *Job Satisfaction* Auditor.**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang adalah kompleksitas tugas yang ada di dalam pekerjaannya. Kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit, sulit bagi seseorang namun mudah bagi orang lain (Restu dan Indriantoro, 2000) dalam (Prasita dan Priyo, 2007). Sebagai auditor, penugasan menjadi hal yang lumrah dihadapi. Dan terkadang tugas-tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas yang tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dari kompleksitas audit terhadap mutu audit (Simnett dan Trotman, 1986 dalam Tan *et al.*, 2002; Restuningdiah dan Indriantoro, 2000).

Hal tersebut merupakan masalah yang sangat sering dihadapi oleh para auditor dimana dalam kompleksitas tugas yang cenderung tinggi, seorang auditor dituntut untuk dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Sedangkan tugas audit semakin kompleks diakibatkan semakin tingginya tingkat kesulitan dan variabilitas tugas.

Menurut Restuningdiah dan Indriantoro (2000), peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Adanya peningkatan kompleksitas dalam penugasan audit dapat menyebabkan auditor berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan dalam kualitas hasil audit. Dan hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja seorang auditor di dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kompleksitas tugas audit menurunkan *job satisfaction* auditor.**

#### **2.4.3 Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap *Job Satisfaction* Auditor.**

Salah satu hal yang paling menonjol tentang profesi sebagai auditor adalah tingkat stres yang tinggi karena bekerja di bawah tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*). Yang dimaksud dengan tekanan anggaran waktu disini adalah suatu pembatasan waktu yang diberikan terhadap auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Seperti, berapa hari yang diberikan kepada seorang auditor dalam menyelesaikan sebuah opini terhadap suatu perusahaan. Pembatasan anggaran waktu yang terlalu singkat menyebabkan seorang auditor merasa terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya, dan itu akan meningkatkan stres pada auditor



tersebut sehingga dapat membuat auditor yang bersangkutan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. McDaniel (1990) menjelaskan bahwa tekanan waktu adalah suatu pembatasan atas kinerja dan merupakan sumber stres. Tekanan waktu yang menyebabkan stres akan berakibat pada menurunnya efektifitas dan kepuasan kerja.

Dalam penelitiannya, Dezoort (2002), Prasita dan Adi (2007), dan Sososutikno (2003) mendefinisikan tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) sebagai bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya untuk melaksanakan suatu tugas. Sedangkan di dalam penelitian yang dilakukan Ahituv dan Igbaria (1998) menjelaskan bahwa tekanan anggaran waktu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dan berdasarkan argumentasi serta pembahasan dari literatur yang terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Tekanan anggaran waktu menurunkan *job satisfaction* auditor.**

## **Bab III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sekaran (2003) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama penelitian. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)
2. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan *considera*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu.

##### **3.1.2 Variabel Operasional**

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

## 1. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel *job satisfaction* dalam penelitian ini diadopsi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) yaitu :

- a. Gaji (*pay*)
- b. Promosi (*promotion*)
- c. *Benefit*
- d. Hubungan dengan teman sekerja (*co-worker*)
- e. komunikasi (*communication*)

## 2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Young (dalam Kartono, 2003) kepemimpinan yaitu bentuk dominasi atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996), yang terdiri dari 5 pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan *consideration* dan 3 pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan *structure*.

### **3. Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas adalah sulitnya tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2007). Konsep kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama ia bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Pengukuran kompleksitas tugas diadopsi dari kuesioner Pratista dan Adi (2007) yang terdiri dari 4 pertanyaan (KT1-KT4).

### **4. *Time Budget Pressure* (Tekanan Anggaran Waktu)**

*Time budget pressure* adalah bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Konsep *time budger pressure* pada penelitian ini terjadi ketika auditor dituntut untuk berusaha menyelesaikan prosedur audit sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan dalam sebuah anggaran waktu (*time budget*) yang sangat ketat (Margheim *et al.*, 2005). *Time budget pressure* pada penelitian ini diukur menggunakan variabel yang telah digunakan Pratista dan Adi (2007) dan Cook dan Kelley (1988) dalam Marganingsih (2009) yang terdiri dari 4 pertanyaan.

### **3.2 Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi merupakan keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Semarang. Menurut data yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), seperti yang tertera pada tabel 3.1.

Sedangkan pemilihan sampel yang dilakukan pada penelitian ini diambil menggunakan metode *convenience sampling*. *Convenience sampling* yaitu metode pengumpulan data sampel dengan pertimbangan kemudahan saja. Penggunaan teknik ini dipilih karena sifatnya yang mudah dan tidak menyulitkan peneliti. Dalam hal ini, peneliti menyebarkan 10 lembar kuesioner secara merata ke masing-masing Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dititipkan ke bagian informasi di masing-masing KAP.

**Tabel 3.1****Daftar Kantor Akuntan Publik di Semarang**

No.	Nama KAP	Alamat KAP
1	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (cabang)	Jl. Muara Mas Timur No.242 Semarang
2	KAP Arie Rachim	Jl. Dargo Blok A No.6 Semarang
3	KAP Bayudi Watu & Rekan (cabang)	Jl. Dr. Wahidin No.85 Semarang
4	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (cabang)	Jl. Puri Anjasmoro Blok DD 1/3 Semarang
5	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	Jl. Mugas Dalam No.65 Semarang
6	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (cabang)	Jl. Tegalsari Raya No.53 Semarang
7	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (cabang)	Jl. Sisingamangaraja No.20 - 22 Semarang
8	KAP Heliantono & Rekan (cabang)	Jl. Tegalsari Barat V No.24 Semarang
9	KAP I. Soetikno	Jl. Durian Raya No.20 Kav.3 Perumahan Durian Mediterania Villa Banyumanik
10	KAP Leonard, Mulia & Richard (cabang)	Jl. Marina No.8 Komp. PRPP Semarang
11	KAP Dr. Rahardja, M.Si., CPA	Jl. Rawasari No.2 Srandol
12	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (cabang)	Jl. Taman Durian No.2 Banyumanik
13	KAP Ruchendi, Mardjito Dan Rushadi	Jl. Beruang Raya No.48 Semarang
14	KAP Sodikin & Harijanto	Gedung Dharmaputra Lantai 1 Jl. Pamularsih Raya No.16 Semarang
15	KAP Sugeng Pamudji	Jl. Bukit Agung Blok AA No.1-2 Perumahan Pondok Bukit Agung Semarang
16	KAP Drs. Tahrir Hidayat	Jl. Puspanjolo Tengah 1 No.2 A Semarang
17	KAP Tarmizi Achmad	Jl. Dewi Sartika Raya No.7 Perumahan UNDIP Sukorejo
18	KAP Yulianti, SE, BAP	Jl. MT. Haryono No.548 Semarang

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

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

1. Karakteristik responden yang berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi di KAP dan lama berprofesi sebagai auditor.
2. Opini atau tanggapan responden atas *job satisfaction*, gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, tekanan anggaran waktu, dan kompleksitas tugas dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Semarang.

Sedangkan sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Semarang.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya (Supranto, 2003). Sedangkan teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Metode angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantarkan kuesioner langsung ke Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Di dalam masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan untuk para responden. Isi dari surat permohonan tersebut adalah identitas dari peneliti, maksud dan tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan serta jaminan atas kerahasiaan data penelitian.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data yang ada harus diolah dan dianalisa terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Analisis data sendiri merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

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

#### **a. Pengeditan (*editing*)**

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang diperlukan dan menghilangkan atau membuang data yang tidak diperlukan atau yang



tidak digunakan, untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian hipotesis.

b. Pemberian Kode (*coding*)

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

c. Pemberian Skor (*scoring*)

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

- Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skala 2 : Tidak Setuju (ST)
- Skala 3 : Ragu-ragu atau Netral (R/N)
- Skala 4 : Setuju (S)
- Skala 5 : Sangat Setuju (SS)

d. Tabulasi (*tabulating*)

Tabulasi adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Berdasarkan dari tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

Sedangkan analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

### **3.6 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistika deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya ke dalam bentuk yang siap untuk dianalisis. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden dalam penelitian dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan *job satisfaction*).

### **3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Fuad, 2004). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Uji validitas dilakukan dengan cara korelasi *bivariate* antara masing-masing skor konstruk. Jika  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketepatan atau keajegan (*consistency-konsistensi*) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu (Fuad, 2004).

Sedangkan kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011) :

- Cronbach Alpha  $>$  0,70 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Cronbach Alpha  $<$  0,70 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan model regresi berganda, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari :

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan di dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* sendiri adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar dari pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Apabila pada variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel bebas. Variabel ortogonal sendiri adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Dalam pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan cara memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*-nya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai nilai VIF di bawah 10
- b. Mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10

Jika variabel bebas dapat memenuhi kriteria tersebut maka variabel bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

### **3.8.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Menurut Ghozali (2011) model regresi yang baik adalah yang yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Salah satu cara dalam mendeteksi *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara

lain prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya (SRESID). Mengidentifikasi terjadinya *heteroskedastisitas* dapat dilihat apabila ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Apabila tidak ada pola yang jelas, kemudian titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2011). Selain dengan grafik *scatter plot*, dapat juga menggunakan Uji Glejser (*Glejser Test*). Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan *heteroskedastisitas* dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

#### **3.8.4 Metode Regresi Berganda**

Di dalam penelitian ini digunakan metode regresi berganda dalam mengolah data hasil penelitian. Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan *consideran* (X1), gaya kepemimpinan *structure* (X2), kompleksitas tugas (X3), dan tekanan anggaran waktu (X4) terhadap variabel *job satisfaction* (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan statistik sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

- Y : *Job Satisfaction*  
X1 : *Gaya Kepemimpinan Consideran*  
X2 : *Gaya Kepemimpinan Structure*  
X3 : *Kompleksitas Tugas*  
X4 : *Tekanan Anggaran Waktu*  
 $\beta$  : *Koefisien Regresi*  
e : *Pengganggu (error)*

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukanlah pengujian terhadap hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji F dan Uji T. Pengujian secara simultan digunakan Uji F, sedangkan pengujian secara parsial digunakan Uji T.

#### 1. Uji F (pengujian signifikansi secara simultan)

Di dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent* dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Ghozali, 2005).

## 2. Uji T (pengujian signifikansi secara parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu) secara parsial terhadap variabel Y (*job satisfaction*).

### - Perumusan hipotesis

$H_0 : \mu = 0$  ; tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu terhadap *job satisfaction*.

$H_a : \mu < 0$  ; ada pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu terhadap *job satisfaction*.

### - Taraf nyata ( ) yang digunakan adalah 5%

### - Hasil pengujian :

#### 1. $Sig < (0,05)$ , maka $H_0$ ditolak

Artinya : (1) variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

#### 2. $Sig > (0,05)$ , maka $H_0$ tidak berhasil ditolak

Artinya : (1) variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.



### 3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Multikolinearitas terjadi apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005). Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan satu (1). Apabila koefisien determinan ( $R^2$ ) nol, maka variabel independen sama sekalitidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan, apabila koefisien determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.