

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI *LOCUS OF CONTROL* DAN KEJELASAN TUGAS PADA PERAN AUDITOR JUNIOR

SILVIA LOSIANA LOMANTO

ABSTRACT

The success of organizations including KAP relies on employee performance. In this case the junior auditor plays a fairly important. Job satisfaction is seen as one of the factors that affect employee performance. Besides job satisfaction is one of the goals of the KAP. One of the factors that affect job satisfaction is leadership style. Style of leadership is an attitude of someone who can influence others. In addition, some experts argue that the Locus of Control variables may moderate the relationship between leadership style to job satisfaction. Locus of control is a way of looking someone about something that happened to him. Job satisfaction also depends on the auditor explained that the task given to him. Therefore, this study will examine the relationship between leadership style on job satisfaction junior auditors with moderation variable locus of control and clarity of the task. This study uses a questionnaire as a tool to collect data. Questionnaires distributed by sending directly to the KAP-KAP contained in Surabaya. The object of this study was a junior auditor who worked on KAP for less than two years. A total of 200 questionnaires had been distributed, and only 70 questionnaires that can be processed and carried out the research. The results of this study was jointly leadership style variable, locus of control, and task clarity affects job satisfaction, but based on statistical T-test generated that leadership style variables had no effect on job satisfaction of junior auditors, as well as the locus of control and clarity of the task is not is a variable that supports moderation between relationship leadership style and job satisfaction.

Keywords: *Leadership style, Locus of control, Task clarity, Job satisfaction, Junior auditors*

PENDAHULUAN

Keselarasannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Keselarasan tujuan antara tujuan individu dan tujuan kelompok dapat terjadi, apabila terdapat seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Anthony dan Govindarajan, 2004; dalam Engko dan Gudono, 2007). Salah satu tujuan organisasi yaitu membuat masing-masing anggota organisasinya memiliki kepuasan kerja. Supervisi merupakan hal yang sangat penting dalam profesi akuntan publik. Tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek kondisi kerja (Hadi, 2007). Aspek kepemimpinan yang merupakan salah satu unsur yang mendukung tindakan supervisi akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini. Akuntan junior, sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan KAP, sering mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan junior dengan pemimpinnya. Hal-hal ini dapat menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan junior dalam melaksanakan tugas, sehingga akan berdampak pada pandangan negatif terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik di masyarakat. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan *directive*, gaya kepemimpinan *supportive*, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (House, 1971; dalam Engko dan Gudono, 2007). Beberapa penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.

Locus of control dipandang sebagai salah satu variabel situasional yang dapat mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan. *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal ataukah faktor eksternal. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Auditor dalam melaksanakan setiap tugasnya seringkali mengalami berbagai kesulitan, kesulitan tersebut disebabkan oleh berbagai hal diantaranya yaitu tugas yang baru, tugas yang banyak, tugas yang tidak jelas dan sebagainya. Kejelasan tugas merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan para auditor terutama auditor junior yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang minim agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Adanya ketidakkonsistenan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka penelitian ini akan meneliti kembali mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel moderasi *locus of control*. Selain itu sedikitnya penelitian yang dilakukan yang menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel moderasi kejelasan tugas membuat peneliti menguji mengenai apakah ada pengaruh kejelasan tugas terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada peran auditor junior pada KAP-KAP di Surabaya. Penelitian ini akan dilakukan dengan metode survei kusioner. Auditor junior dipilih dengan alasan karena auditor junior masih

memiliki sedikit pengalaman dan pengetahuan khususnya di bidang audit sehingga peneliti ingin mengetahui apakah pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan apakah *locus of control* dan kejelasan tugas dapat mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor junior. Adapun rumusan masalah yang dapat dibuat: 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.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011:410), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Supervisi terdapat dalam standar pekerjaan lapangan poin pertama yang berbunyi “Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya” (Agoes, 2008:36). Standar ini berisi pedoman bagi auditor dalam melakukan perencanaan dan supervisi. Supervisi terdiri atas tiga aspek yaitu: aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seseorang, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Oemar (2001:166-167) dalam Indrasari (2007) “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. Peran-peran tersebut yaitu: peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar dari 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, 2011:418). Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang (Robbins, 2002:173).

Beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut House (1971; dalam Engko dan Gudono, 2007) adalah sebagai berikut: kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja (Robbins, 1996:52), kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya (Robbins, 1996:52), kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan (Robbins, 1996:52), kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan kepada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan (Robbins, 1996:52).

House juga mengemukakan bahwa dalam model yang dikembangkannya, yaitu *path-goal theory* terdapat dua kelompok variabel situasional yaitu variabel bawahan dan variabel lingkungan. Variabel bawahan berupa *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan, sedangkan variabel lingkungan berupa struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja meliputi tingkat pendidikan dan kualitas hubungan diantara pemimpin dan bawahan (Robbins, 1996:53).

Locus of Control

Menurut Johan (2002:9, dalam Mianingsih, 2011) definisi *locus of control* adalah: “Persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang didalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan kerja, serta dihubungkan dengan faktor internal individu yang didalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan”. *Locus of control* dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Menurut Robbins (2007:102) *locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2007:102).

Kejelasan Tugas

Setiap organisasi termasuk Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki aturan yang dapat digunakan untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan organisasinya. Organisasi yang memiliki seperangkat aturan tersebut disebut

organisasi yang telah memformalisasi kebijakan dan prosedur organisasinya. Formalisasi merupakan tingkatan dimana aktivitas organisasi dimanifestasi dalam dokumen tertulis mengenai prosedur, *job description*, regulasi dan manual kebijakan (Hall, 1996). Menurut Caruana, Morris dan Vella (1998) menyatakan formalisasi merupakan keberadaan aturan formal, regulasi dan upaya organisasi untuk menjalankan peraturan yang ada. Formalisasi merupakan keberadaan dari aturan, prosedur, instruksi dan komunikasi secara tertulis. Tingginya formalisasi akan menunjukkan kesesuaian dimana tugas-tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan berulang, kinerja lebih mudah diukur, lingkungan tugas lebih stabil dan dibutuhkan untuk koordinasi (Pugh, *et al.*, 1968 dalam Bozeman dan Scott, 1996).

Sedangkan Wash dan Dewar (1987) dalam Bozeman dan Scott (1996) berpendapat formalisasi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi administrasi organisasi karena dengan formalisasi dapat mengurangi ketidakpastian, dapat memfasilitasi produktifitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Formalisasi dapat meningkatkan kepastian dalam proses informasi dan penggunaan informasi tersebut (Daft dan Lengel, 1986).

Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2002:36). Robbins (2001:24) mengatakan, “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang : selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja an banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Handoko (2000:193, dalam Purnomowati, 2005) mengatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Durham, *et al.*, (1997, dalam Purnomowati, 2005) ada delapan dimensi dari kepuasan kerja diantaranya yaitu: jumlah pekerjaan (*amount of work*), tipe pekerjaan (*type of work*), imbalan (*financial rewards*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*co-worker*), identifikasi perusahaan (*company identification*), fasilitas karier (*career facilitation*), dan kondisi fisik (*physical condition*).

Auditor Yuniior

Hierarki staf organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP) mulai dari tertinggi sampai terendah adalah sebagai berikut, yaitu *Partner*, Manajer, Akuntan Senior, Akuntan Junior. Menurut Halim (2008:16-17):

- Partner*, merupakan *top legal client relationship*, yang bertugas *me-review* pekerjaan audit, menandatangani laporan audit, menyetujui masalah *fee* dan penagihannya, dan penanggungjawab atas segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan audit.
- Manajer, merupakan staf yang banyak berhubungan dengan klien, mengawasi langsung pelaksanaan tugas-tugas audit, *me-review* lebih rinci terhadap pekerjaan audit, dan melakukan penagihan atas *fee* audit.
- Akuntan senior, merupakan staf yang bertanggungjawab langsung terhadap perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan audit, dan *me-review* pekerjaan para akuntan yuniior yang dibawahinya.
- Akuntan yuniior, merupakan staf pelaksana langsung dan bertanggung jawab atas pekerjaan lapangan. Para junior ini penugasannya dapat berupa bagian-bagian dari pekerjaan audit, dan bahkan bila memungkinkan memberikan pendapat atas bagian yang diperiksanya.

Pengembangan Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor yuniior.

H₂: *Locus of control* internal akan meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja auditor yuniior.

H₃: Kejelasan tugas akan menaikkan pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja auditor yuniior.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kkuantitatif dengan pengujian hipotesis. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas, variabel moderasi, dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, variabel moderasi yaitu *locus of control* dan kejelasan tugas, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja auditor yuniior. Jenis data yang digunakan merupakan data kuantitatif berupa hasil perhitungan skor masing-masing pernyataan dalam kuisioner. Sumber data adalah data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisioner kepada akuntan public yang bekerja pada KAP di Surabaya. Metode pengumpulan data yaitu metode survey kepada auditor yuniior yang bekerja pada KAP di Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Kriteria pengambilan sampel adalah: a) Objek dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja dalam bidang audit atau disebut juga auditor di KAP-KAP yang terdapat di Surabaya. b) Auditor yang akan dijadikan sampel yaitu auditor yuniior yang telah bekerja di KAP baik besar maupun kecil selama kurang dari dua tahun. Responden yang menjadi target kuisioner ini merupakan auditor junior yang bekerja di KAP Surabaya. Kuisioner yang akan disebar adalah sebanyak 200 kuisioner.

Teknik analisis data meliputi: a. penentuan model statistic yang memiliki persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = a + b_1GK + b_2LOC + b_3KJ + b_4GK.LOC + b_5GK.KJ + e$, b. *Pilot test* adalah uji coba prosedur

dan instrumen yang telah direncanakan untuk digunakan. *Pilot test* dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan beberapa orang misalnya dosen atau teman yang memiliki kualifikasi untuk membaca instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner yang akan digunakan untuk penelitian. c. Pengujian *Non Response Bias (t-test)* dilakukan dengan tujuan melihat apakah terdapat perbedaan karakteristik antara responden yang mengembalikan kuisisioner tepat waktu dengan responden yang mengembalikan kuisisioner melebihi batas waktu yang ditentukan yang dianggap mewakili jawaban yang *response bias*. d. Pengujian Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2006:45). Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* menggunakan *software Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 16.0.1. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally, 1960; dalam Ghozali, 2006:46). e. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas. f. Pengujian regresi meliputi uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner yang telah dibagikan yaitu sebanyak 200 kuisisioner, namun hanya sebanyak 70 kuisisioner yang dapat diolah. Kuisisioner telah disebar ke 16 KAP yang berada di Surabaya. Adapun pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini yaitu *pilot test*. *Pilot test* dilakukan bersama dengan dosen pembimbing dan beberapa rekan. Adapun prosedur yang dilakukan yaitu dengan memberikan kuisisioner terhadap dosen pembimbing dan rekan-rekan kemudian kuisisioner tersebut didiskusikan bersama-sama. Tujuan *pilot test* ini agar tidak ada item-item pertanyaan yang ambigu dan membuat responden bingung. Kemudian pengujian *Non-Response Bias*, pengujian ini tidak dapat dilakukan oleh peneliti dikarenakan penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara menitipkan kuisisioner kepada seseorang baik yang merupakan relasi peneliti maupun kepada *receptionist* yang bekerja di KAP tempat peneliti menyebarkan kuisisioner tersebut hal tersebut menimbulkan kesulitan bagi peneliti untuk mendapatkan 10 kuisisioner yang datang pertama dan 10 kuisisioner yang datang terakhir. Pengujian uji validitas dan reliabilitas, dari hasil uji validitas sebagian item pertanyaan yang mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini adalah valid, kecuali untuk item variabel gaya kepemimpinan dan *locus of control*. Item yang tidak valid tersebut nantinya tidak akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka dapat dihasilkan bahwa data normal dan uji heterokedastisitas dihasilkan bahwa data bebas dari heterokedastisitas.

Pengujian *Goodness of fit* dilakukan dengan cara uji koefisiensi berganda (R²) dan uji F. Hasilnya adalah R² sebesar 29,8% yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja auditor junior dipengaruhi sebesar 29,8% oleh variabel gaya kepemimpinan, variabel moderasi *locus of control* dan kejelasan tugas. Sisanya yaitu sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu uji F memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan, variabel moderasi *locus of control* dan kejelasan tugas berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Namun hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Berikut penjelasannya: hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hasil pengujian statistik menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,367 yang berarti hipotesis pertama ditolak (H₁ ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hal ini diindikasikan terjadi karena responden yang menjadi objek penelitian ini sebagian besar adalah perempuan. Perempuan merupakan seseorang yang memiliki sifat ingin dipimpin, ingin diarahkan, lebih penurut, dan lebih emosional. Hal inilah membuat gaya kepemimpinan suportif tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior. Selain itu usia 20-25 tahun merupakan usia yang masih muda dan menunjukkan bahwa auditor tersebut belum memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan suportif tidak cocok digunakan dalam KAP-KAP di Surabaya.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Locus of control* internal akan meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja auditor junior. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,246. Berdasarkan hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua ditolak sehingga berarti *locus of control* internal tidak akan meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu karena tugas auditor junior sebagian besar sudah terstruktur dan terarah, selain itu sebagian besar KAP sudah memiliki sistem dan prosedur pelaksanaan tugas audit, hal tersebut menyebabkan *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja auditor junior. Selain itu auditor junior merupakan orang yang baru dalam bidangnya, sehingga mereka masih memiliki *locus of control* yang kontinum. Hipotesis ketiga berbunyi kejelasan tugas membuat gaya kepemimpinan suportif menaikkan kepuasan kerja auditor junior. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,760. Hal tersebut berarti bahwa kejelasan tugas tidak dapat membuat gaya kepemimpinan suportif menaikkan kepuasan kerja auditor junior. Meskipun tugas yang diberikan jelas ataupun tidak maka gaya kepemimpinan suportif tidak dapat menaikkan kepuasan auditor junior. Hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa alasan yaitu karena auditor junior yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan seseorang yang memiliki sedikit

pengetahuan dan pengalaman dalam bidang auditing. Dikarenakan mereka merupakan orang baru dalam bidangnya maka auditor junior dihadapkan pada posisi dimana ia harus mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya tanpa memperhatikan apakah ia puas atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hal ini disebabkan karena auditor junior yang menjadi objek penelitian memiliki pengetahuan dan pengalaman yang masih minim. Selain itu karena sebagian responden merupakan perempuan yang memiliki sifat suka diarahkan dan lebih emosional sehingga mereka lebih puas apabila memiliki pemimpin yang mengarahkan tidak hanya mendukung. Selain itu hasil lain dari penelitian ini yaitu *locus of control* internal dan kejelasan tugas bukanlah merupakan variabel moderasi yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja auditor junior. *Locus of control* tidak dapat memoderasi dikarenakan usia auditor junior yang menjadi responden tergolong muda sehingga *locus of control*nya masih kontinum. Sehingga apapun *locus of control*nya maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang sama. Sedangkan variabel kejelasan tugas tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja dikarenakan auditor merupakan orang yang baru dibidangnya, sehingga apapun tugas yang diberikan kepadanya apakah jelas maupun tidak maka tidak akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya responden yang menjadi obyek penelitian, model penelitian dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan, gaya kepemimpinan yang diuji dalam penelitian ini hanyalah gaya kepemimpinan direktif dan suportif. Adapun beberapa saran untuk penelitian berikutnya: sebaiknya penyebaran kuesioner dilakukan pada masa-masa saat Kantor Akuntan Publik tidak sibuk, para peneliti berikutnya dapat memodifikasi model penelitian, selain itu peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel berupa pengalaman dan pengetahuan, tindakan supervisi, *time budget pressure* dan sebagainya, peneliti selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan direktif dan suportif saja, melainkan dapat menggunakan gaya kepemimpinan *consideration* dan juga gaya kepemimpinan *structure*.

REFERENSI

- Agoes, Sukrisno, 2008, *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*, Edisi Ketiga, Jilid 1, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Belkaoui, Ahmed, 1989, Behavioral Accounting “The Research and Practical Issues”, New York: *Quorum Books*.
- Caruana, A., Morris, M.H., dan Vella, A.J., 1998, The Effect of Centralizations and Formalization on Entrepreneurship in Export Firms, *Journal of Small Business Management*, January: 16-29.
- Daft, R.L., dan Lengel, K.E., 1986, Organizational Information Requirement, Media Richness and Structural Design, *Management Science*, No. 32: 554-571.
- Engko, Cecilia, dan Gudono, 2007, Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor, *Simposium Nasional Akuntansi X*, Juli: 2-9.
- Fitriany, et al., 2010, Analisis Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor dan Hubungannya dengan *Performance* dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*: 5-9.
- Ghozali, I., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H., 1997, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Syamsul, 2007, *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula*, JAAI Vol. 11 no.2, Desember.
- Halim, Abdul, 2008, *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*, Jilid 1, Edisi Keempat, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Indrasari, Denny, 2007, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Umum di Surabaya, *Skripsi.Sarjana Strata 1*, Surabaya: Sekolah Tinggi Ekonomi Perbanas.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Organizational Behavior : Concept Controversies Applications*. Sevent Edition, Diterjemahkan Oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka, *Perilaku Organisasi : Konsep kontroversi Aplikasi*, hlm : 163. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Timothy A. Judge., 2007, *Organizational Behaviour*, Twelfth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Santoso, S., 2010, *Mastering SPSS 18*, Jakarta: PT Gramedia.