

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA AUDITOR DI PEKANBARU**

**SKRIPSI**

OLEH

ZULMAN ANTONI

NIM : 10873002162



**PROGRAM S1  
JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2013**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA AUDITOR DI PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

ZULMAN ANTONI

NIM : 10873002162



**PROGRAM S1  
JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2013**

## ABSTRAKSI

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)**

**Oleh : Zulman Antoni  
10873002162**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor baik secara parsial maupun simultan.

Lokasi penelitian ini adalah kantor akuntan publik yang ada di Kota Pekanbaru. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dapat dijadikan sampel untuk penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada auditor di kantor akuntan publik Kota Pekanbaru. Teknik analisis data menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena nilai probabilitasnya di atas standar signifikansi 0,05, sedangkan gaya kepemimpinan dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena nilai probabilitasnya di bawah standar signifikansi 0,05. Hasil uji F membuktikan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor karena F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) membuktikan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* mempunyai pengaruh 32,9 % dan selebihnya 67,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya adalah motivasi kerja dan prestasi kerja

*Kata Kunci : Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi, Locus of control, dan Kepuasan kerja*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum, Wr. Wb.*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, dan sholawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada pembimbing umat Rasulullah SAW sehingga diberi kemampuan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru)“**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mengikuti ujian Oral Comprehensive untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi yang dibuat masih jauh dari sempurna. Hal ini karena keterbatasan, kemampuan dan cara berpikir serta terbatasnya pengetahuan yang dimiliki, oleh karena itu sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun dari para pembaca guna kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, tidak mungkin terwujud tanpa ada bimbingan dan arahan dari segala pihak. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Nazir, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bapak Drs. Mahendra Romus, SP. M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Almasri, M. Si selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Alpizar, M.Si selaku Pembantu Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan, Bapak Drs. H. Zamharil Yahya, M.M selaku Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dony Martias, SE. MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Desrir Miftah, SE. MM. Ak selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selaku Penasehat Akademis yang memberikan banyak waktu dan kesempatan dalam memberikan arahan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Febri Rahmi, SE. MSc. Ak selaku dosen pembimbing dan dosen konsultasi yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis untuk selalu belajar dari proses penulisan skripsi hingga skripsi ini selesai.
7. Seluruh Dosen Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Seluruh Staff Administrasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim khususnya Staff Administrasi Fakultas Ekonomi.

9. Orang tua saya Ayahanda Rasidin Alm. dan Ibunda Nurbima yang selalu mencurahkan kasih sayang, doa, dorongan dan motivasi kepada ananda dan menjadi inspirasi bagi ananda dalam setiap langkah ananda.
10. Saudara kandung saya Abangnda Alm. Asril, SH yang telah mendahului kami semua yaitu pada tanggal 15 Desember 2012 kemarin, dan Abangnda Asrul, Asridon dan Kakanda Erni, Reni Yeti, Ema Susanti, Meria Astuti, Osnely yang selalu mencurahkan kasih sayang, doa, dorongan dan motivasi kepada adinda.
11. Wanita yang selalu setia, baik suka maupun duka dalam mengerjakan skripsi ini, yaitu pacar ku tersayang Nensi Puspita Sari.
12. Saudara-saudara yang ada di komunitas Curva Nord 1955 dan di SAPMA PP Pekanbaru (Satuan Pelajar Mahasiswa Pemuda Pancasila) yang selalu memotivasi saya selama pengerjaan skripsi ini.

Semoga semua bantuan yang diberikan dibalas Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis tentunya dan juga bagi pembaca serta untuk kemajuan Ilmu Pengetahuan. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, April 2013

**Zulman Antoni**

## DAFTAR ISI

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata pengantar</b> .....	<b>ii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II    TINJAUAN TEORITIS</b>	
2.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	10
2.2. Gaya Kepemimpinan.....	12
2.3. Komitmen Organisasi.....	16
2.4. <i>Locus of Control</i> .....	19
2.5. Kepuasan Kerja .....	20
2.6. Pandangan Islam Terhadap Audit .....	23
2.7. Penelitian Terdahulu .....	24
2.8. Pengembangan Hipotesis.....	25
2.9. Model Penelitian.....	31
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	

3.1. Desain Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel .....	32
3.3. Sumber Data Dalam Penelitian .....	34
3.4. Tehnik Pengumpulan Data .....	34
3.5. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	34
3.6. Pengujian Kualitas Data.....	37
3.6.1. Uji Validitas .....	38
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.7. Uji Asumsi Klasik .....	39
3.7.1. Uji Normalitas Data.....	39
3.7.2. Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.3. Uji Autokorelasi.....	40
3.7.4. Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.7.4.1 Uji Glejser .....	42
3.8. Pengujian Hipotesis.....	42
3.8.1. Uji Parsial.....	43
3.8.2. Uji Simultan.....	44
3.8.3. Koefisien Determinasi.....	44

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi dan Analisis Data .....	45
4.1.1. Analisis Data.....	47
4.1.1.1. Uji Validitas Data .....	47
4.1.1.2. Uji Reliabilitas Data .....	53



4.2. Uji Asumsi Klasik .....	54
4.2.1. Uji Normalitas.....	54
4.2.2. Uji Multikolonieritas.....	56
4.2.3. Uji Autokorelasi.....	57
4.2.4. Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.2.4.1. Uji Glejser .....	60
4.3. Uji Hipotesis.....	60
4.4. Uji Parsial.....	62
4.5. Uji Simultan .....	65
4.6. Koefisien Determinasi.....	66

## **BAB V    PENUTUP**

5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Batasan Penelitian .....	69
5.3. Saran.....	70

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 4.1. Gambar P-Plot .....	55
Gambar 4.2. Gambar <i>Scatterplot Heteroskedastisitas</i> .....	59

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1. Daftar nama KAP di Pekanbaru.....	33
Tabel 4.1. Tingkat pengumpulan kuesioner.....	45
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif .....	46
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas semua variabel yang valid.....	52
Tabel 4.5. Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.6. Uji Normalitas ( <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> ).....	56
Tabel 4.7. Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF .....	57
Tabel 4.8. Hasil Uji Autokorelasi.....	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Glejser.....	60
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Berganda.....	61
Tabel 4.11. Hasil Uji F (Simultan).....	65
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi.....	66

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah, suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektifitas sistem pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen yang efektif memastikan tingkat keselarasan tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Anthony dan Govindarajan, 2004).

Pekerjaan yang dilakukan setiap orang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Banyak riset yang telah menemukan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja, tetapi dasar-dasar yang menjadi sebab hubungan tersebut pada umumnya terabaikan.

Para auditor yang bekerja di kantor akuntan publik, dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor mereka pasti memiliki suatu perasaan puas atau tidak puas mereka terhadap pekerjaannya. Davis dan Newstrom (1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2001). Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi, kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini antara lain adalah budaya organisasi

Budaya organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya organisasi mendukung strategi dan juga budaya organisasi dapat meluruskan tantangan lingkungan organisasi yang tepat. Umumnya budaya organisasi diciptakan atau dibawakan oleh pendiri organisasi yang paling atas (*Top Management*) yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut. (Hendriastuti dan Aryani, 2002:47) Budaya yang tercipta juga berasal dari interaksi antara pemimpin dan asumsi semua anggota organisasi sebagai pola pikir dan bertindak dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Karakteristik yang ada pada organisasi baru juga dapat menjadi fasilitas bagi perintis organisasi dalam mentransfer visi dan misi organisasi kepada seluruh anggota.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 1998). Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah berkembang pesat dan perhatiannya

pada efektifitas kepemimpinan yang menghubungkan perilaku pemimpin dengan kepuasan dan motivasi bawahan ( Engko dan Gudono, 2007).

Gaya kepemimpinan yang berbeda ternyata juga mempengaruhi cara manajer menggunakan dan mengembangkan sistem dan data akuntansi perusahaan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) 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, 2006:575).

Setelah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi, tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Di

samping itu budaya organisasi memoderasi hubungan perilaku pimpinan dengan kepuasan kerja. Temuan Yousef mendukung hasil penelitian Meyer *et al.* (1989) serta didukung oleh Lok dan Crawford (2004), Fernando *et al.* (2005) . Peneliti ingin membuktikan apakah auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan mempengaruhi kinerjanya, seperti yang dikemukakan Mayer *et al.* (1989) dan Fernando *et al.* (2005) bahwa hubungan komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) dengan kinerja adalah positif dan kuat, atau mendukung temuan Somers dan Bimbaum (1998) bahwa komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berhubungan dengan kinerja.

Dalam studi kasus yang diambil dari pengalaman Nurlina (2008) yang bekerja di KAP Jakarta, dia memutuskan untuk pindah kerja karena beberapa sebab (1) perilaku seorang pemimpin yang banyak menuntut, sementara gaji yang didapatkan tidak mencukupi kebutuhan dan mengakibatkan suasana kerja yang tidak dirasakan nyaman lagi (2) adanya tawaran kerja yang lebih baik. Dengan pertimbangan tersebut maka dia bekerja pada sebuah bank asing. Baru sebulan dia bekerja sudah merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja. Budaya sikut-sikutan sudah sangat terasa antara karyawan, dan yang paling membuat kaget, ternyata statusnya hanya karyawan kontrak, artinya, jika kinerjanya bagus maka kontrak kerja diperpanjang, jika tidak pemutusan kontrak yang akan dihadapi. Dari apa yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen seorang karyawan yang sangat dituntut agar tidak semudah itu untuk menyatakan pindah kerja. Kenyataannya pekerjaan yang pertama lebih baik.

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi, penelitian ini ingin membuktikan apakah *locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan yang sebelumnya adalah variabel budaya organisasi dilakukan di KAP Pekanbaru, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang, variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dilakukan di KAP Pekanbaru, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta, dan variabel *locus of control* dilakukan di KAP Pekanbaru, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada beberapa KAP di Surabaya, Semarang, dan Yogyakarta.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul :

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR DI PEKANBARU”**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
5. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *locus of control* secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor di Pekanbaru memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja auditor di Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor di Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor di Pekanbaru

4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor di Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *locus of control* secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di Pekanbaru

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk lebih memahami secara lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor pada KAP di Pekanbaru.
2. Bagi KAP, diharapkan dapat memberi manfaat kepada manajemen kantor akuntan publik di Pekanbaru berupa informasi kepuasan kerja tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan *locus of control*
3. Sebagai pedoman bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan sesuai dengan kerangka proposal dengan uraian pokok dari masing-masing bab sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keterbatasan penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka berisikan pengertian umum tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *locus of control*, kepuasan kerja, penelitian sebelumnya, serta pengembangan hipotesis

Bab III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai populasi dan sampel, teknik pengumpulan data / metode analisis data yang di gunakan untuk mendapat hasil penelitian, defenisi dan pengukuran variabel operasional.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis hasil penelitian, serta pembahasan hasil penelitian

## Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti pada topik yang dimasa yang akan datang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Terminologi mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian yang menjelaskan tentang hal ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian “*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarkanluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Menurut Siagian (2002:201) budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. Berdasarkan berbagai asumsi tersebut, hal penting yang perlu ada dalam defenisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan.

Budaya organisasi adalah satu anggapan yang dimiliki, diterima secara *implicit* oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner & Kinicki, 2005). Budaya organisasi itu berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, tidak dengan apakah mereka menyukai atau tidak budaya yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan bagian terbesar dan paling berpengaruh terhadap sistem. Budaya ini merembes ke semua aktifitas perusahaan atau organisasi, yang memberikan kekhususan warna bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi ini disebut paling berpengaruh terhadap organisasi, managerial, dan kepemimpinan.

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk masa yang panjang. Budaya juga berperan penting dalam organisasi karena menurut Riva'i (2006) budaya memiliki beberapa fungsi (1) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, (2) budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu, (4) budaya sebagai meningkatkan kemandirian sistem sosial, (5) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dan dapat disimpulkan bahwa budaya bernilai untuk organisasi atau karyawan, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi dan perilaku karyawan.

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein dalam Tika, 2006:2 ).

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut Riva'i (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. (Achmad: 2001 dalam Baihaqi, 2010) .

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh (Davis dan Newstrom, 1995: dalam Baihaqi, 2010) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan

tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224: dalam Baihaqi, 2010). Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161: dalam Baihaqi, 2010), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29: dalam Baihaqi, 2010).

Fleishman *et al* dalam Gibson (1999) telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *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.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak ataupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Rivai 2006). Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemauan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin



karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Dubrin (2005) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerja sama karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Seorang pemimpin yang dapat memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi, dapat memicu perubahan yang berguna. Menciptakan perubahan adalah salah satu tujuan kepemimpinan karena kebanyakan perbaikan akan memerlukan perubahan dari status quo. Seorang pemimpin menciptakan visi bagi orang lain, dan kemudian mengarah mereka untuk mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara (Rivai, 2006)

Kepemimpinan itu berbeda dengan manajer, yang mana manajer atau manajemen mencakup merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan

mengontrol. Meskipun kepemimpinan adalah bagian dari tugas manajer, seorang manajer harus lebih banyak menghabiskan waktu pada perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Kepemimpinan berusaha untuk menciptakan perubahan sedangkan manajemen berfokus pada pemeliharaan keseimbangan. Pemimpin yang efektif memberikan inspirasi orang lain untuk bekerja keras. Sedangkan manajer yang efektif memastikan orang-orang dibayar sesuai dengan kerjanya (Dubrin, 2005).

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:173: dalam Baihaqi, 2010) seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Dapat disimpulkan bahwa gaya atau *style* merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, sedangkan kepemimpinan merupakan suatu perilaku seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Jadi, gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa, agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam pandangan

syari'ah, memilih pemimpin bagi kaum Muslim termasuk ke dalam kewajiban kolektif (fardhu kifayah). Dalilnya diantara lain adalah firman Allah SWT dalam surat An nisa ayat 59:


  
 Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”* (Q.S. Al-Baqarah; 42)

**2.3 Komitmen Organisasi**

Alwi (2001) dalam Baihaqi (2010) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Nasution (2007) dalam Baihaqi (2010) menyatakan Komitmen Organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi. Griffin (2005) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Porter dalam Panggabean (2004)

menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Karyawan yang komit dengan organisasi mampu menunjukkan peningkatan efektivitas organisasi yang ditunjukkan lewat tingginya pencapaian kinerja kerja, kualitas pekerjaan, dan mengurangi keterlambatan kerja, ketidakhadiran, serta pergantian karyawan (Mathieu dan Zajac, Randall, dalam Juliandi, 2003). Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover* (Mathis dan Jackson, 2001).

Luthan (2006) menyatakan Komitmen organisasi adalah :

- a) suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu,
- b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan
- c) suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan Porter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya sebagai bagian organisasi, yang ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi,
- b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan
- c) Keinginan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi menjadi bagian dari organisasi (Mowday, dalam Juliandi, 2003).

Steers dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka, dan sebuah proses terus menerus yang berlanjut dimana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan. Manfaat dari komitmen yakni tenaga kerja dapat memberikan suatu kontribusi besar ke organisasi sebab mereka bertindak menuju keberhasilan tujuan organisasi. Para pekerja yang merasa terikat dengan organisasi, merasa senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya akan organisasi dan memandang baik tentang organisasi, yang terwujud dalam perilaku mewakili organisasi dalam lingkungan luar organisasi, serta melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi

(Sutanto dalam Juliandi, 2003). Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007) menyatakan Komitmen Organisasi adalah melibatkan tiga sikap :

- 1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi,
- 2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan
- 3) perasaan setia terhadap organisasi. Untuk itu dengan adanya komitmen di dalam diri karyawan atau anggota organisasi bermanfaat untuk kepentingan organisasi tempat individu bekerja dan bagi diri individu itu sendiri.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa menurut penulis pengertian komitmen organisasi adalah suatu tingkatan perasaan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk terikat dengan bekerja sebagai pekerja karena menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dan bersedia untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan tetap mempertahankan keanggotaan organisasi.

#### **2.4 *Locus of Control***

*Locus of control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter 1966) dalam Engko (2007). *Locus of control* menurut Hjele dan Ziegler, (1981) Baron dan Byrne, (1994) dalam Engko 92007) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of control* dibedakan menjadi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*). Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kontrol eksternal

merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

## **2.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006). Smith *et al.* (1996) dalam Engko (2007) secara lebih rinci mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukur variabel kepuasan terhadap :

1. menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja,
2. jumlah kompensasi yang diterima pekerja,
3. kesempatan untuk promosi jabatan,
4. kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dan dukungan rekan sekerja.

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins (2001) juga mengingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada tingkat produktivitas, absensi dan perputaran tenaga kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu

manusia dihabiskan di tempat kerja. Penyebab para karyawan merasa kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka serta mereka lebih sering mengalami kebosanan. Logikanya, seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya. Setiap karyawan sangat sadar betapa itu semua pada gilirannya akan berimplikasi semakin besarnya potensi sumber daya organisasi untuk semakin memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi 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 (Mathis dan Jackson, 2001). Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai *predictor* penting.

Keberhasilan dan kinerja seorang karyawan dalam bidang pekerjaannya ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja serta komitmennya pada organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap



kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Keterlibatan kerja (*job involvement*) mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Dalam Suratman (2003), ada lima dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu, (1) upah atau imbalan, upah merupakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena merupakan instrumen dalam memenuhi banyak kebutuhan-kebutuhan pegawai. (2) pekerjaan itu sendiri, bersama-sama dengan upah, isi dari pekerjaan itu sendiri memainkan bermacam-macam peran utama dalam menentukan bagaimana karyawan puas terhadap pekerjaannya. (3) Kesempatan promosi, promosi dan jabatan tinggi dalam perusahaan melibatkan kesempatan positif dalam penyelia, isi kerja dan upah. (4) penyelia, seperti halnya promosi, hal ini memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja. (5) Rekan kerja (*the work group*), karyawan akan senang jika memiliki kesempatan untuk bercakap-cakap (*conversation*)

Dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

## 2.6 Pandangan Islam terhadap Audit

Dalam melakukan audit, akuntan dituntut untuk selalu jujur dan benar dalam mempertimbangkan berbagai fakta yang ditemui dalam auditnya

Hal ini dijelaskan Allah SWT. dalam firman-Nya sebagai berikut:



Artinya: *“Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu sedang kamu mengetahui.” (Q.S. Al-Baqarah; 42)*

Kaitannya ayat diatas terhadap audit adalah seorang akuntan publik yang profesional harus memberikan pelayanan jasa yang seadil-adilnya, tidak memihak pada pihak manapun dalam pemberian jasa atau mementingkan golongan tertentu karena dapat merusak sikap independensi seorang akuntan publik yang profesional

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil pengujian dari para penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Variable	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) Tesis, Universitas 17 Agustus Surabaya	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan	<b>Independen:</b> Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi <b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja Kinerja	Motivasi kerja, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan: sama-sama membahas budaya organisasi dan kepuasan kerja Perbedaan: tahun dan objek penelitian
2	Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) Skripsi, Universitas Diponegoro	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Dan kinerja dengan komitmen organisasi	<b>Independen:</b> Gaya Kepemimpinan <b>Dependen:</b> Kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan: sama-sama membahas gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja Perbedaan: tahun dan objek penelitian
3	Amilin, Rosita Dewi (2008), Tesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress	<b>Independen:</b> Komitmen organisasi <b>Dependen:</b> Kepuasan kerja	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan: sama-sama membahas komitmen organisasi dan kepuasan kerja Perbedaan: tahun dan lokasi objek penelitian
4	Pardi, SE., MM dan Fajar Nurlayli, SE (2009), Tesis,	Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesi	<b>Independen:</b> komitmen organisasi, komitmen profesi,	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif	Persamaan: Sama-sama membahas komitmen

	STIE “AUB” Surakarta	dan motivasi terhadap Kepuasan kerja auditor	motivasi <b>Dependen:</b> Kepuasan kerja	terhadap kepuasan kerja	organisasi dan kepuasan kerja Perbedaan: Tahun dan lokasi objek penelitian
5	Klara Innata Arishanti (2007), Skripsi, Universitas Gunadarma	Budaya organisasi, komitmen organisasional, dan Kepuasan kerja karyawan	<b>Independen:</b> Budaya organisasi, komitmen organisasional <b>Dependen:</b> Kepuasan kerja	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Sama-sama membahas komitmen organisasi dan kepuasan kerja Perbedaan: Tahun dan objek penelitian
6	Cecilia engko, Universitas pattimurara ambon, Gudono Universitas Gadjah Mada (2007) Tesis	Pengaruh kompleksitas tugas dan <i>locus of control</i> terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor	<b>Independen:</b> Kompleksitas tugas, <i>locus of control</i> <b>Dependen:</b> Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja	<i>locus of control</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor	Persamaan: sama-sama membahas <i>locus of control</i> dan kepuasan kerja Perbedaan: Tahun dan lokasi objek penelitian

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat perusahaan melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Setiap perusahaan pasti memiliki makna sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, yang meliputi: identitas, ideologi, etos, budaya, pola perilaku, eksistensi, aturan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, dan visi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*corporate*

*cultur*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan.

Dengan kebudayaan yang telah tercipta para karyawan harus bisa menyesuaikan diri terhadap budaya tersebut, walaupun secara individu tidak menyukai budaya yang ada karena budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur sejauh mana mereka puas dengan hasil kerjanya, hal tersebut dapat terlihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Budaya organisasi tercipta sejak organisasi tersebut berdiri. Menurut Peters dan Waterman dalam Gibson, Ivanovich dan Donnelly (1984) mengatakan bahwa organisasi yang efektif mempunyai kebudayaan intern yang memperkuat perlunya mutu yang sangat baik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya dalam organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kelangsungan organisasi.

Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyatakan bahwa budaya

organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan pemikiran diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut :

H<sub>1</sub> :Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

#### **b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224) dalam Baihaqi (2010). Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan 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 (Luthans, 2002). Keberhasilan sebuah organisasi tergantung kepada pemimpinnya, jika pemimpin tersebut baik dalam memimpin maka karyawannya tidak akan salah arah dalam bergerak. Walaupun bawahannya tersebut dapat menggerakkan kelompoknya sendiri tapi belum tentu mencapai tujuan organisasi.

Sebagai pemimpin harus bisa memahami bawahannya, karena tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan tingkat kepuasan itu dapat disebabkan oleh pencapaian nilai yang mana kepuasan kerja itu berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja melalui penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Selain itu keadilan yang didapat dalam pekerjaan juga menjadi pemicu kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan

Baihaqi (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>2</sub> :Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

### **c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Komitmen organisasi menurut Maier & Brunstein (2001) dalam Baihaqi (2010) merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2001). Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lainnya dan yang disarankan dalam penemuan ini adalah orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Masih menurut (Mathis dan Jackson, 2001). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk menjadi anggota dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Arishanti (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, dan Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

#### **d. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada didalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of control* baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor



lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2010) menyatakan bahwa *locus of control* secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil studi ini sesuai dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Frucot dan Shearon (Iswati, 2003:108) yang mengamati pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja ternyata berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga dilakukan oleh Engko dan Gudono (2007) yang mengemukakan pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan.

Hasil studi ini berbeda dengan hasil studi Istianah (2007:39) dalam Sarita dan Agustis (2010) menyatakan bahwa “terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan”. Artinya seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

**e. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor**

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Klara Innata Arishanti (2007), menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini

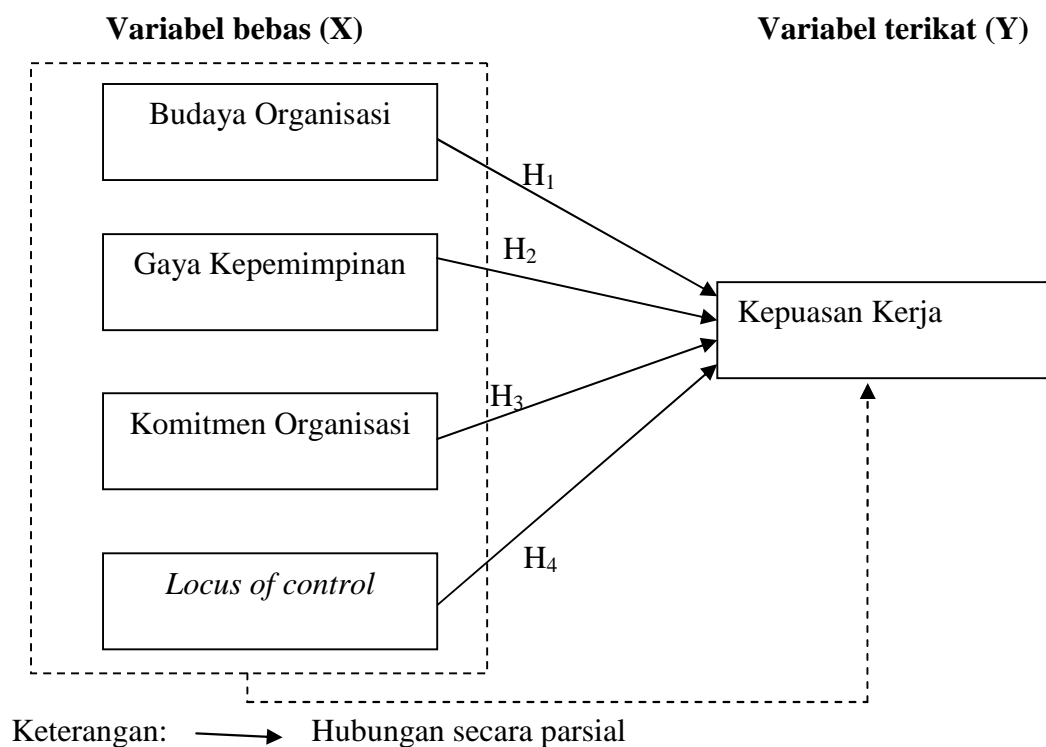
sama dengan penelitian yang dilakukan Sarita dan Agustia (2010), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor

H<sub>5</sub> : Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja auditor

## 2.8 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terlihat dalam gambar berikut ini, dimana model tersebut menggambarkan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor

**Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.**



-----▶ Hubungan secara simultan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu ingin menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja Auditor di KAP Pekanbaru. Sifat dari penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan, dimana menjelaskan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat kita gunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang ada di Pekanbaru. Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru yang terdaftar di Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). Kantor akuntan publik (KAP) yang ada di Pekanbaru berjumlah 8 seperti terlihat dalam tabel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *metode sensus*, yaitu mengambil keseluruhan jumlah yang ada dari jumlah populasi. Berikut adalah tabel daftar nama KAP dengan jumlah auditornya.

**Tabel 3.1**  
**Daftar nama KAP di Pekanbaru Tahun 2011**

No	Nama KAP	Alamat KAP	Jumlah Auditor
1	DRS. GAFAR SALIM & REKAN	Tambusai	10
2	DRS. HARDI & REKAN	Jl. Ikhlas No. 1 F	12
3	DRS. KATIO & REKAN	Jl. Jati No. 28 B	10
4	PURBALAUDDIN & REKAN	Jl. Rajawali No. 64	-
5	DRS. SELAMAT SINURAYA & REKAN	Jl. Durian No. 1 F	15
6	HADIBROTO & REKAN	Jl. Teratai No 18	10
7	MARTHA NG	Jl. Achmad Yani No. 84	-
8	BASYIRUDIN & WILDAN	Jl. Wolter mongindisi No 22	-
Jumlah			57

Sumber: <http://Akuntan public Indonesia.com/iapi/index.php>

### **3.3 Sumber Data Dalam Penelitian Ini Terdiri Atas:**

#### a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari auditor yang bersangkutan yaitu responden, dengan melakukan penyebaran kuesioner mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja.

#### b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari informasi yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti informasi jumlah KAP directory KAP, buku-buku yang mendukung penelitian ini.

### **3.4 Tehnik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada Auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Pekanbaru. Peneliti mengharapkan tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi dengan mengirimkan kuesioner secara langsung ke responden, agar hasil dari penelitian dapat valid.

### **3.5 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

Defenisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dilapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) point skala Likert, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Sekaran, 2000).

Defenisi operasional variabel dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein, 2004). Variabel independen budaya organisasi ini di ukur oleh 8 pertanyaan yang ada pada penelitian Brahmasari (2008). Adapun indikator pengukuran variabel ini adalah: keputusan penting, hasil pekerjaan, keputusan oleh bawahan, pegawai berprestasi, perubahan berdasarkan surat keputusan, petunjuk kerja, ikatan dengan masyarakat, peduli terhadap masalah pribadi.
2. Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa, agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin dalam mencapai tujuan tertentu. Variabel independen gaya kepemimpinan ini diukur oleh 9 pertanyaan yang ada pada penelitian Baihaqi (2010). ). Adapun

indikator pengukuran variabel ini adalah: bekerja untuk alasan yang lebih besar dari sekedar uang untuk hidup, mengagumi pimpinan, punya kesempatan untuk mencapai dengan cara sendiri, pentingnya nilai-nilai karyawan, menjelaskan misi, jarang menunjukkan ketidakpastian, atasan bertindak dengan cara yang menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin, menghargai dan memuji bawahan, mengagumi bawahan.

3. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel independen komitmen organisasi ini diukur oleh 12 pertanyaan yang ada pada penelitian Amilin (2008). Adapun indikator pengukuran variabel ini adalah: tidak merasa memiliki organisasi, tidak merasa terikat secara emosional, organisasi sangat berarti, tidak bagian dari organisasi, masalah organisasi, mudah terikat dengan organisasi, berusaha diatas normal, tetap tinggal diperusahaan, loyalitas terhadap perusahaan, tidak komitmen, konsekuensi negatif, penyelesaian masalah
4. *Locus of Control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966) dalam Engko dan Gudono 2007. Variabel independen *locus of control* ini



diukur oleh 15 pertanyaan yang ada pada penelitian Engko dan Gudono (2007). Adapun indikator pengukuran variabel ini adalah: penugas audit, penguasaan dalam tugas, tanggung jawab tugas, tidak menyukai keputusan, memperoleh penugasan, banyak penghasilan, penugasan dengan baik, koneksi yang tinggi, promosi, koneksi lebih penting dari pada keahlian, promosi dengan tugas yang baik, orang yang berpengaruh, penghargaan, anggota tim, keberuntungan.

5. kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Variabel dependen kepuasan kerja pada penelitian ini diukur oleh 4 pertanyaan yang ada pada penelitian Pinem (2005). Adapun indikator pengukuran variabel ini adalah: merasa puas, menyukai pekerjaan, pindah dari pekerjaan, menyukai pekerjaan dari padapekerjaan teman lainnya.

### **3.6 Pengujian Kualitas Data**

Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data, sehingga kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten bila diajukan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda. Untuk menghasilkan data yang berkualitas, diperlukan pengukuran (instrumen) yang baik. Kriteria utama untuk

mengukur instrumen adalah validitas dan reabilitas. Instrumen yang digunakan harus mempunyai validitas dan reabilitas yang tinggi.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang, diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008). Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapat dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson dengan pengujian (*two tail*) dan menggunakan tingkat signifikan 5 %. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  atau dapat dilihat dari nilai probabilitas (*p value*). Data dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  *p value* > 5% (Ghozali, 2006:45)

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* ( ), dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*), bila memiliki *cronbach alpha* 0,6 (Sekaran, 2000 : 204).

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas Data**

Menurut Imam Ghozali (2005) uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap normalitas untuk mengetahui metode statistik yang akan digunakan. Jika data berdistribusi normal maka uji statistik parametrik yang akan digunakan dan jika data berdistribusi tidak normal maka uji non parametrik yang akan digunakan.

Pengujian normalitas dapat digunakan dengan menggunakan one sample Kolmogorov Smirnov test dengan melihat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah melihat probability asymp. Sig (2-tailed), jika probabilitas asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data mempunyai distribusi

normal dan sebaliknya jika  $< 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Santoso (2000: 206) menyatakan bahwa deteksi adanya multikolinearitas dibagi menjadi 2, yaitu: (a) besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai nilai *Tolerance* mendekati 1, serta (b) besaran korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

### 3.7.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada

seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Suatu jenis pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi telah dikembangkan oleh J Durbin dan G Watson yang dikenal dengan statistik  $d$  Durbin Watson (Umar, 2008).

Untuk mengetahui batas tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah  $4-d < d < 4-d$ , dimana  $4-d$  adalah batas atas dari nilai  $d$  Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan  $d$  merupakan nilai  $d$  Durbin Watson dari hasil penghitungan yang dilakukan. Maka tidak terjadi penyimpangan autokorelasi.

#### **3.7.4 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain terjadi ketidaksamaan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.7.4.1 Uji Glejser

Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 3.8 Pengujian Hipotesis

Kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner dengan memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban pada masing-masing pertanyaan setiap variabel. Analisa data menggunakan regresi berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap dependen. Regresi ganda adalah pengembangan dari analisa regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) minimal dua atau lebih (Riduwan dan Sunarto, 2007).

Dalam penghitungan regresi berganda ini dengan menggunakan bantuan komputer dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17 kemudian dilakukan pengecekan data untuk melihat adanya data linear atau tidak linear.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan kerja auditor
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Budaya organisasi
$X_2$	= Gaya kepemimpinan
$X_3$	= Komitmen organisasi
$X_4$	= <i>Locus of control</i>
a	= Konstan, dan
e	= Galat ( <i>error terms</i> )

Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Berikut ini akan dibahas pengujian-pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini yang meliputi pengujian t-test, F dan koefisien determinasi (R square)

### 3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Untuk mengetahui ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan statistik uji t.

Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tailed) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F sering disebut dengan uji koefisien regresi secara serentak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali : 2006)

### 3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase itu menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan *multiple regression* dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi dan Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu seluruh auditor yang ada di Pekanbaru. Kuesioner disebarkan dengan cara mengantar langsung kepada responden yaitu seluruh auditor KAP di Pekanbaru. Setelah kuesioner selesai diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS) versi 17,0. Penyebaran kuesioner dimulai tanggal 19 Maret 2012 dan tanggal pengumpulan 24 April 2012.

Jumlah kuesioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 57 kuesioner. Kuesioner yang dapat dikumpulkan atau kembali yaitu sebanyak 30 kuesioner, semua kuesioner yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk diolah yaitu 30 kuesioner. Tingkat pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner**

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Total kuesioner yang di sebar	57	100%
Total kuesioner yang terkumpul kembali	30	52.6%
Total kuesioner yang tidak terkumpul	27	47.4%
Total kuesioner yang dapat diolah	30	52,6%

*Sumber: Pengolahan data hasil penelitian*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa penelitian menyebarkan 57 kuesioner. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 30 kuesioner atau 52,6%. Sedangkan kuesioner yang tidak terkumpul kembali adalah 27 kuesioner atau 47,4%. Jadi, total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 30 kuesioner atau 52,6%.

Analisa data dilakukan terhadap 30 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4.2 Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja Auditor	30	4	17	12.96	2.498
Budaya Organisasi	30	12	33	25.20	5.088
Gaya Kepemimpinan	30	24	39	32.43	4.621
Komitmen Organisasi	30	25	51	36.80	6.593
Locus of Control	30	36	66	51.50	7.137
Valid N (listwise)	30				

*Sumber: Pengolahan data hasil penelitian*

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa nilai jawaban semua responden terhadap kepuasan kerja auditor mempunyai nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 17, dan nilai rata-rata sebesar 12,96, budaya organisasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 25,20, gaya kepemimpinan mempunyai nilai rata-rata sebesar 32,43, komitmen organisasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 36,80, dan *locus of control* mempunyai nilai rata-rata sebesar 51,50.

#### 4.1.1 Analisis data

##### 4.1.1.1 Uji Validitas Data

Dalam pengujian yang peneliti lakukan untuk mengetahui kualitas data, layak atau tidaknya suatu data untuk diangkat, maka peneliti menganalisis data dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Dalam uji validitas yang peneliti lakukan, digunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan dilakukan dengan *one shot method*, yaitu metode yang dilakukan sekali pengukuran saja. Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai *Pearson Korelation* lebih besar dari nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)= 30, maka r tabelnya adalah 0,374. Untuk variabel independen dan dependen, dari hasil uji validitas dapat disajikan sebagai berikut:

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 4.3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Person Correlation	Keterangan
1. Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,630	Valid
	X1.2	0,703	Valid
	X1.3	0,611	Valid
	X1.4	0,524	Valid
	X1.5	0,547	Valid

2. Gaya Kepemimpinan (X2)	X1.6	0,488	Valid
	X1.7	0,371	Tidak Valid
	X1.8	0,599	Valid
	X2.1	0,690	Valid
	X2.2	0,691	Valid
	X2.3	0,633	Valid
	X2.4	0,682	Valid
	X2.5	0,391	Valid
	X2.6	0,460	Valid
	X2.7	0,570	Valid
	X2.8	0,775	Valid
	X2.9	0,571	Valid
3. Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,577	Valid
	X3.2	0,488	Valid
	X3.3	0,507	Valid
	X3.4	0,675	Valid
	X3.5	0,444	Valid
	X3.6	0,413	Valid
	X3.7	0,432	Valid
	X3.8	0,362	Tidak Valid
	X3.9	0,455	Valid
	X3.10	0,531	Valid
	X3.11	0,495	Valid
	X3.12	0,623	Valid
4. <i>Locus of Control</i> (X4)	X4.1	0,503	Valid
	X4.2	0,392	Valid
	X4.3	0,538	Valid
	X4.4	0,362	Tidak Valid
	X4.5	0,519	Valid
	X4.6	0,558	Valid
	X4.7	0,368	Tidak Valid
	X4.8	0,474	Valid
	X4.9	0,387	Valid
	X4.10	0,419	Valid
	X4.11	0,414	Valid
	X4.12	0,538	Valid
	X4.13	0,455	Valid
	X4.14	0,388	Valid
	X4.15	0,614	Valid

Kepuasan Kerja Auditor (Y)	Y.1	0,853	Valid
	Y.2	0,816	Valid
	Y.3	0,538	Valid
	Y.4	0,774	Valid

Sumber : Data olahan 2013

Keterangan:

- X1.1 = keputusan penting
- X1.2 = hasil pekerjaan
- X1.3 = keputusan oleh bawahan
- X1.4 = pegawai berprestasi
- X1.5 = perubahan berdasarkan surat keputusan
- X1.6 = petunjuk kerja
- X1.7 = ikatan dengan masyarakat
- X1.8 = peduli terhadap masalah pribadi
- X2.1 = bekerja untuk alasan yang lebih besar dari sekedar uang untuk hidup
- X2.2 = mengagumi pimpinan
- X2.3 = punya kesempatan untuk mencapai dengan cara sendiri
- X2.4 = pentingnya nilai-nilai karyawan
- X2.5 = menjelaskan misi
- X2.6 = jarang menunjukkan ketidak pastian
- X2.7 = atasan bertindak dengan menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin
- X2.8 = menghargai dan memuji bawahan
- X2.9 = mengagumi bawahan
- X3.1 = tidak merasa memiliki organisasi
- X3.2 = tidak merasa terikat secara emosional
- X3.3 = organisasi sangat berarti
- X3.4 = tidak bagian dari organisasi
- X3.5 = masalah organisasi
- X3.6 = mudah terikat dengan organisasi
- X3.7 = berusaha diatas normal
- X3.8 = tetap tinggal diperusahaan
- X3.9 = loyalitas terhadap perusahaan
- X3.10 = tidak komitmen
- X3.11 = konsekuensi negatif
- X3.12 = penyelesaian masalah
- X4.1 = penugas audit
- X4.2 = penguasaan dalam tugas
- X4.3 = tanggung jawab tugas
- X4.4 = tidak menyukai keputusan
- X4.5 = memperoleh penugasan banyak penghasilan
- X4.6 = penugasan dengan baik
- X4.7 = koneksi yang tinggi
- X4.8 = promosi koneksi lebih penting dari pada keahlian
- X4.9 = promosi dengan tugas yang baik

- X4.10 = orang yang berpengaruh  
 X4.11 = promosi  
 X4.12 = anggota tim  
 X4.13 = penghargaan  
 X4.14 = pengaruh pimpinan  
 X4.15 = keberuntungan  
 Y.1 = kepuasan kerja  
 Y.2 = menyukai kerja  
 Y.3 = ingin pindah kerja  
 Y.4 = menyukai pekerjaan dari yang lainnya

Dari tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *locus of control* terhadap kepuasan kerja diukur dengan 48 item pertanyaan yang terdiri dari:

- Budaya organisasi diukur dengan 8 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas masing-masing pertanyaan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.8 yang memiliki *Pearson Correlation* di atas  $> 0,374$  dan memenuhi syarat validitas suatu data. Sedangkan item pertanyaan X1.7 tidak memenuhi kriteria validitas karena  $< 0,374$ , sehingga untuk pengujian yang sebenarnya item tersebut tidak bisa dipertahankan. Oleh karena itu X1.7 tidak dapat digunakan dalam penelitian ini, setelah itu dapat diperoleh bahwa item X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, dan X1.8 mengenai variabel budaya organisasi adalah valid sehingga layak untuk diteruskan. (Lihat lampiran 1 dan tabel 4.4 uji validitas seluruh variabel yang valid)
- Gaya kepemimpinan diukur dengan 9 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh nilai korelasi yang terendah yaitu 0,391. Artinya semua item pertanyaan diatas  $> 0,374$  dan memenuhi syarat untuk valid.

- Komitmen organisasi diukur dengan 12 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas masing-masing pertanyaan X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.9, X3.10, X3.11, X3.12 yang memiliki *Pearson Correlation* di atas  $> 0,374$  dan memenuhi syarat validitas suatu data. Sedangkan item pertanyaan X3.8 tidak memenuhi kriteria validitas karena  $< 0,374$ , sehingga untuk pengujian yang sebenarnya item tersebut tidak bisa dipertahankan. Setelah X3.8 tidak digunakan dalam penelitian, dapat diperoleh bahwa item X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.9, X3.10, X3.11, X3.12 adalah valid sehingga variabel komitmen organisasi layak untuk diteruskan. (Lihat lampiran 2 dan tabel 4.4 uji validitas seluruh variabel yang valid)
- *Locus of control* diukur dengan 15 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas masing-masing pertanyaan X4.1, X4.2, X4.3, X4.5, X4.6 X4.8, X4.9, X4.10, X4.11, X4.12, X4.13, X4.14, X4.15 yang memiliki *Pearson Correlation* di atas  $> 0,374$  dan memenuhi syarat validitas suatu data. Sedangkan item pertanyaan X4.4, X4.7 tidak memenuhi kriteria validitas karena  $< 0,374$ , sehingga untuk pengujian yang sebenarnya item tersebut tidak bisa dipertahankan. Kemudian dilakukan pengujian kembali terhadap item X4.1, X4.2, X4.3, X4.5, X4.6 X4.8, X4.9, X4.10, X4.11, X4.12, X4.13, X4.14, X4.15 dan dapat diperoleh validitas data sehingga variabel *locus of control* layak untuk diteruskan. (lihat lampiran 3 dan tabel 4.4 uji validitas seluruh variabel yang valid)

- Kepuasan kerja diukur dengan 4 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh nilai korelasi yang terendah yaitu 0,538, artinya semua item pertanyaan diatas  $> 0,374$  dan memenuhi syarat validitas.

**Tabel. 4.4. Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel yang Valid**

Variabel	Item	Person Correlation	Keterangan
1. Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,522	Valid
	X1.2	0,770	Valid
	X1.3	0,516	Valid
	X1.4	0,666	Valid
	X1.5	0,676	Valid
	X1.6	0,488	Valid
	X1.8	0,551	Valid
2. Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,690	Valid
	X2.2	0,691	Valid
	X2.3	0,633	Valid
	X2.4	0,682	Valid
	X2.5	0,391	Valid
	X2.6	0,460	Valid
	X2.7	0,570	Valid
	X2.8	0,775	Valid
	X2.9	0,571	Valid
3. Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,601	Valid
	X3.2	0,515	Valid
	X3.3	0,511	Valid
	X3.4	0,689	Valid
	X3.5	0,428	Valid
	X3.6	0,471	Valid
	X3.7	0,445	Valid
	X3.9	0,507	Valid
	X3.10	0,485	Valid
	X3.11	0,495	Valid
	X3.12	0,566	Valid
	4. Locus of Control (X4)	X4.1	0,491
X4.2		0,446	Valid
X4.3		0,579	Valid



	X4.5	0,504	Valid
	X4.6	0,554	Valid
	X4.8	0,462	Valid
	X4.9	0,433	Valid
	X4.10	0,450	Valid
	X4.11	0,397	Valid
	X4.12	0,496	Valid
	X4.13	0,501	Valid
	X4.14	0,381	Valid
	X4.15	0,632	Valid
Kepuasan Kerja Auditor (Y)	Y.1	0,538	Valid
	Y.2	0,455	Valid
	Y.3	0,388	Valid
	Y.4	0,614	Valid

Sumber : Data olahan 2013

#### 4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* ( ), dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*), bila memiliki *cronbach alpha* 0,60 (Sekaran, 2000 : 204). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Hasil Reliability (Alpha)		Keterangan
	Kriteria	Cronbach's alpha	
Variabel Independen :			
1. Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,708	Reliabel
2. Gaya Kepemimpinan (X2)	0,60	0,780	Reliabel
3. Komitmen Organisasi (X3)	0,60	0,727	Reliabel
4. <i>Locus of Control</i> (X4)	0,60	0,718	Reliabel
Variabel Dependent: Kepuasan Kerja Auditor (Y)	0,60	0,731	Reliabel

Sumber : Data olahan 2013

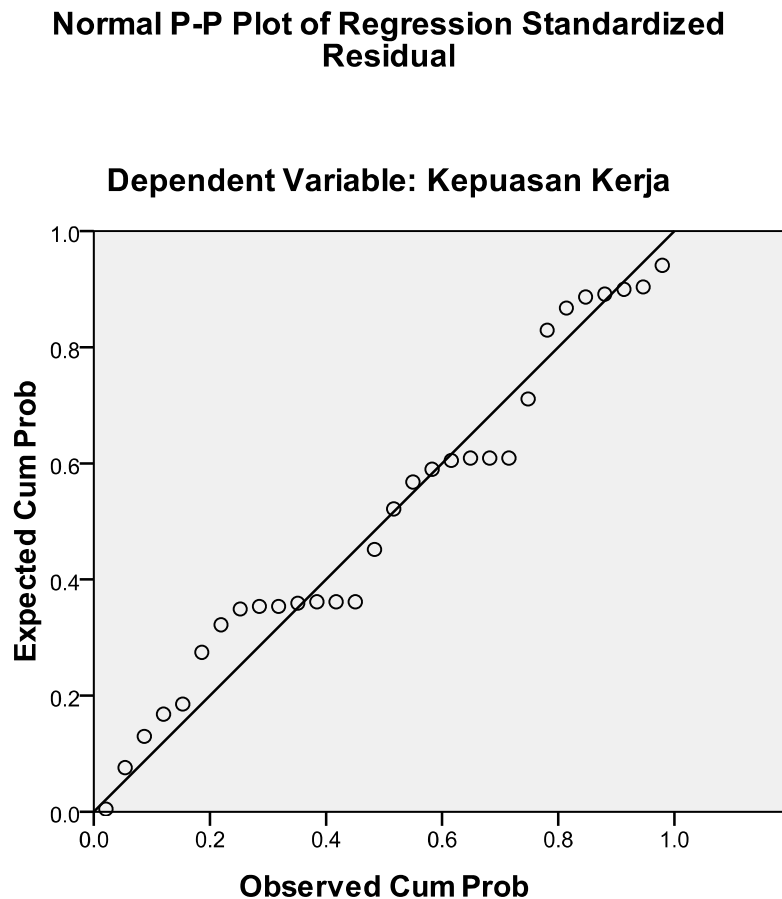
Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.5 menunjukkan tidak ada koefisien *cronbach alpha* yang kurang dari 0,60. Sehingga instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

## **4.2 Uji Asumsi Klasik**

### **4.2.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah uji untuk melihat apakah distribusi residual mengikuti pola distribusi normal atau tidak, atau menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap normalitas untuk mengetahui metode statistik yang akan digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji kenormalan sebaran data adalah deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Untuk dapat melihat grafik normalitas, berikut gambarnya:

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak melenceng kekanan atau kekiri, dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat dicari dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* dengan melihat signifikan 5 %. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah melihat probability asymp. Sig (2-tailed),

jika probabilitas asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data mempunyai distribusi yang normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**  
(*One sample kolmogorov-smirnov*)

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.947	0.331	0,05	Normal
Gaya Kepemimpinan	1.350	0.052	0,05	Normal
Komitmen Organisasi	0.773	0.588	0,05	Normal
<i>Locus of Control</i>	1.045	0.225	0,05	Normal
Kepuasan Kerja Auditor	1.125	0.159	0,05	Normal

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov, untuk nilai budaya organisasi sebesar  $0,331 > 0,05$ , nilai gaya kepemimpinan  $0,052 > 0,05$ , nilai komitmen organisasi  $0,588 > 0,05$ , nilai *locus of control*  $0,225 > 0,05$ , dan nilai kepuasan kerja auditor  $0,159 > 0,05$ . Jadi, nilai untuk masing-masing variabel > 0,05, ini berarti bahwa data tersebut normal dan layak untuk diuji.

#### 4.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati besaran *varians inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Besaran VIF dan *tolerance* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Nilai Tolerance dan VIF**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,861	1,161	Bebas Multikol
Gaya Kepemimpinan	0,758	1,320	Bebas Multikol
Komitmen Organisasi	0,823	1,214	Bebas Multikol
<i>Locus of Control</i>	0,871	1,149	Bebas Multikol

Sumber : Data olahan 2013

Pada tabel 4.7 menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,861 sedangkan nilai VIF 1,161, variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,758 sedangkan nilai VIF 1,320, variabel komitmen organisasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,823 sedangkan nilai VIF 1,214, dan variabel *locus of control* mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,871 sedangkan nilai VIF 1,149. Dari semua variabel independen tidak ada nilai VIF diatas 10. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan layak digunakan.

### 4.2.3 Uji Autokorelasi

Suatu jenis pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi telah dikembangkan oleh J. Durbin dan G. Watson yang dikenal dengan statistik d Durbin Watson (Umar, 2008).

Untuk mengetahui batas tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah  $4 - d < d < 4 - d$ , dimana  $d$  adalah batas atas dari nilai  $d$  Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan  $d$  merupakan

nilai d Durbin Watson dari hasil penghitungan yang dilakukan. Maka tidak terjadi penyimpangan autokorelasi.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.579 <sup>a</sup>	.336	.229	2.251

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

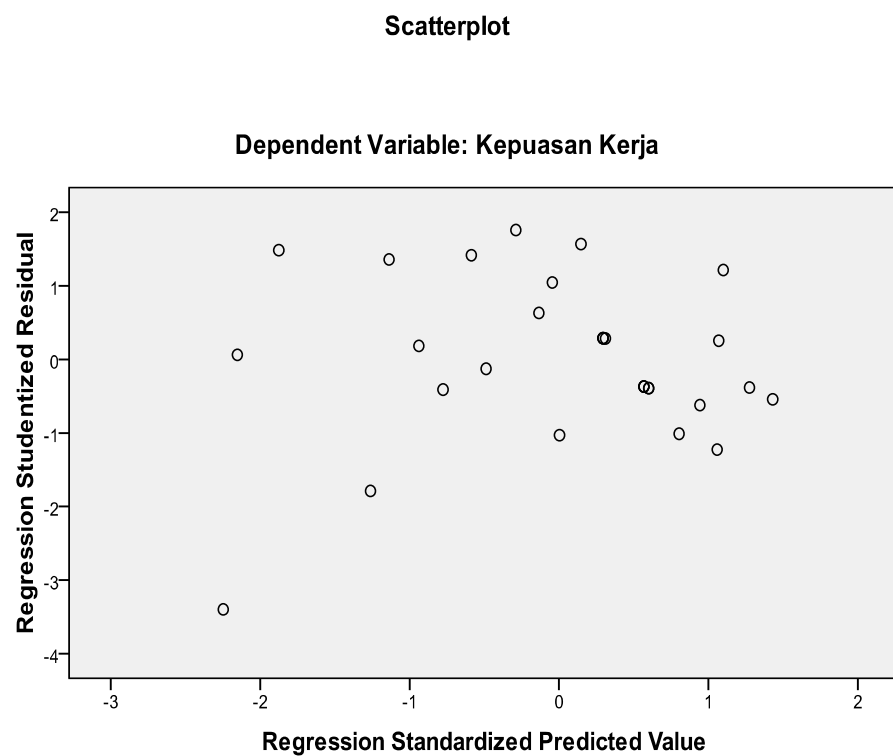
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.8 tersebut dapat dilihat nilai statistik Durbin-Watson sebesar 2,251. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5 %, jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 4 (k=4), maka nilai di tabel Durbin-Watson ( $d_u$ ) sebesar 1,739. Oleh karena  $d_u < d < 4 - d_u$  atau  $1,739 < 2,251 < 2,261$ . Hal ini membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi.

#### 4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati gambar scatterplot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola yang terdapat pada grafik scatterplot.

**Gambar 4.2 : Scatterplot Heteroskedastisitas**



Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini dapat diindikasikan bahwa model tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.4.1 Uji Glejser

**Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.687	2.562		.268	.791
	Budaya Organisasi	.006	.047	.022	.127	.900
	Gaya Kepemimpinan	-.118	.051	-.432	-2.304	.030
	Komitmen Organisasi	.012	.036	.061	.336	.739
	Locus of Control	.094	.034	.482	2.755	.011

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi budaya organisasi 0,900 dan komitmen organisasi 0,739 lebih dari 0,05. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan 0,030 dan *locus of control* 0,011 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hanya variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan *locus of control* terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### 4.3 Uji Hipotesis

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis – hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 17.0, metode ini menganalisis variabel



independen secara keseluruhan tanpa memilih variabel yang nantinya dijadikan satu kelompok dalam persamaan regresinya atau semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan kepuasan kerja auditor sebagai variabel dependen terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control* sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel 4.10 di bawah :

**Tabel 4.10 Hasil Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.489	5.078		1.278	.213
	Budaya Organisasi	.180	.092	.344	1.947	.063
	Gaya Kepemimpinan	.227	.102	.421	2.236	.035
	Komitmen Organisasi	.047	.072	.117	.650	.522
	Locus of Control	-.144	.068	-.373	-2.128	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4 + e$$

$$Y = 6,489 + 0,180X_1 + 0,227X_2 + 0,047X_3 - 0,144X_4 + e$$

1. Konstanta sebesar 6,489 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 6,489.

2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,180$  berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,180.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0,227$  berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,227.
4. Nilai koefisien  $b_3 = 0,047$  berarti bahwa apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,047.
5. Nilai koefisien  $b_4 = -0,144$  berarti bahwa apabila *locus of control* mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel kepuasan kerja lainnya dianggap tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,144.

#### **4.4 Uji Parsial (t-test)**

##### **1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja auditor.**

Hasil regresi menunjukkan budaya organisasi, yaitu :  $t$  tabel  $2,060 > t$  hitung sebesar  $1,947$  dan nilai signifikansi probabilitas sebesar  $0,063$  berada di atas  $0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil studi ini bertolak belakang dengan studi Brahmasari (2004), yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

## **2: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor.**

Hasil regresi menunjukkan gaya kepemimpinan, yaitu :  $t$  tabel  $2,060 < t$  hitung sebesar  $2,236$  dan nilai signifikansi probabilitas sebesar  $0,035$  berada di bawah  $0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil studi ini sesuai dengan studi Baihaqi (2010), yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya 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 karyawan terhadap pekerjaannya.

**3: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor.**

Hasil regresi menunjukkan komitmen organisasi yaitu :  $t$  tabel 2,060 >  $t$  hitung sebesar 0,650 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,522 berada di atas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Arishanti (2007) yaitu komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena tingginya rasa keinginan auditor untuk tetap berada dalam organisasi tersebut dan tingginya tingkat kepercayaan terhadap tujuan organisasi.

**4: Ada pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.**

Hasil regresi menunjukkan *locus of control*, yaitu :  $t$  tabel 2,060 >  $t$  hitung sebesar -2,128 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,043 berada di bawah 0,05. Hasil studi ini membuktikan bahwa *locus of control* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil studi ini tidak sesuai dengan hasil studi Cecilia dan Gudono (2007), hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian Istianah (2007:39) menyatakan bahwa “terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja karyawan”. Artinya seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut dapat menampilkan perilaku yang

sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal).

#### 4.5 Uji Simultan (F)

Berdasarkan uji SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji F Hitung**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.611	4	14.903	3.070	.035 <sup>a</sup>
	Residual	121.355	25	4.854		
	Total	180.967	29			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh Fhitung sebesar 3,070 sedangkan FTabel dengan tingkat signifikansi 5%, jumlah variabel bebas 4, variabel terikat 1 dan 30 jumlah responden diperoleh FTabel sebesar 2,603. Dalam hal ini Fhitung > FTabel, berarti dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu dari Tabel ANOVA, dapat dilihat besar probabilitas yaitu 0,035 yang berarti angka ini dibawah angka 0,05. Kesimpulan yang diambil adalah sama yaitu bahwa budaya

organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai *R Square*.

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.329	.222	2.20323

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai *R Square* pada penelitian ini adalah 0.329 atau 32,9%. hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 32,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *locus of control*) mampu menjelaskan sebesar 32,9% variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi

kerja, prestasi kerja, komitmen profesi, kompleksitas tugas, dan lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## . BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- 1) Hasil regresi menunjukkan budaya organisasi, yaitu :  $t$  tabel 2,060 >  $t$  hitung sebesar 1,947 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,63 berada di atas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
- 2) Hasil regresi menunjukkan gaya kepemimpinan, yaitu :  $t$  tabel 2,060 <  $t$  hitung sebesar 2,236 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,035 berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.
- 3) Hasil regresi menunjukkan komitmen organisasi, yaitu :  $t$  tabel 2,060 >  $t$  hitung sebesar 0,650 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,522 berada di atas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
- 4) Hasil regresi menunjukkan *locus of control*, yaitu :  $t$  tabel 2,060 >  $t$  hitung sebesar -2,128 dan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,043 berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.
- 5) Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) dengan uji F diketahui bahwa variabel independen (budaya organisasi, gaya kepemimpinan,



komitmen organisasi, dan *locus of control*) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja)

## **5.2. Batasan Penelitian**

- 1) Kurangnya respon auditor untuk menjawab kuesioner yang dititip apabila dibandingkan dengan menunggu responden untuk mengisi kuesioner secara langsung.
- 2) Bergabungnya satu buah KAP dengan KAP yang lainnya, tetapi penggabungan ini tidak dilaporkan secepatnya kepada IAPI (Institute Akuntan Publik Indonesia). Hal ini membuat peneliti kesulitan mendeteksi keberadaan auditor KAP yang bergabung tersebut.
- 3) Penelitian hanya dilakukan pada KAP yang ada di Pekanbaru sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan mengenai kondisi auditor di Pekanbaru.

## **5.3. Saran**

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk :

- 1) Melaksanakan penelitian dengan memperluas wilayah penelitian yakni selain di Pekanbaru.
- 2) Melaksanakan penelitian dengan menambah jumlah variabel seperti variabel motivasi kerja, komitmen profesi, kompleksitas tugas, dan lainnya

- 3) Sebaiknya kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada para auditor, sehingga waktu pengembalian kuesioner tidak mengalami keterlambatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'an Surat *An-nisaa'* Ayat 59.
- Al-qur'an Surat *Al-baqarah* ayat 42.
- Amilin, dan Dewi, Rosita, 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Arishanti, Klara Innata, 2007, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Skripsi*, Universitas Gunadarma.
- Anthony, Govindarajan, 2004. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Baron, Robert A, Byrne, Dunn, 1994. "Understanding Human Interaction", *Social Psychology*, Massachussets: Allyn and Bacon.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Tesis*, Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1996. *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill New York.
- Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia, 2011, *Daftar Kantor Akuntan Publik Pekanbaru*, (akuntanpublikindonesia.com), Jakarta. Di akses di [http://Akuntan\\_public\\_Indonesia.com/iapi/index.php](http://Akuntan_public_Indonesia.com/iapi/index.php) pada tanggal 19 maret 2012.
- Dubrin, Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- 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 Makasar*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Jakarta.

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (1984). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, R.W. 2005. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Penerjemah Gina Ganiah, Erlangga, Jakarta
- Heidrajaahman dan Husnan Suad (2000) "*Manajemen Personalia*", Yogyakarta, BPFE.
- Hendriastuti, Wiwin dan Y, Anni, Aryani, 2002, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ditinjau dari Perspektif Customer dalam Balanced Scorecard, *jurnal akuntansi dan bisnis*: Vol. 2 No.1.
- Iswati, Sri. 2003. Pengaruh Penganggaran Partisipatif, *Locus of Control*, Imbalan, Persepsitentang Imbalan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Ketua Jurusan pada PerguruanTinggi di Jawa Timur. *Disertasi Program Pascasarjana*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Juliandi, Azwar (2003), Beberapa Faktor Kepengurusan Kerja Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) *Tesis*, Sekolah Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, 2005, *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2001, *Manajemen sumber daya manusia* PT Salemba Emban Patria Jakarta.
- Nurlina, 2008, *kapan saat tepat pindah kerja?* 03 Februari 2008, <http://www.mail-archive.com/porsenipar@opja.or.id/msg00753.html> pada tanggal 19 maret 2012.
- Otley, T. 1980. Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis". *Accounting, Organization and Society*, 5 (4): 413-428.
- Panggabean, M, (2001), Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu, *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.1.

- Panggabean, Mutiara, S. 2004. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Keinginan Untuk Pindah Kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*. Volume 12 No.1. Januari.
- Pardi dan Nurlayli, Fajar, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor, *Tesis*, STIE "AUB" Surakarta.
- Pinem, Juli, Florida, 2005, Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Riau.
- Riduan dan Sunarto, 2007, *Pengantar Statistik: untuk meneliti pendidikan social, ekonomi, komunikasi, dan bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbinss Stephen P., 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, S. P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Santoso, Singgih, 2000, *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2004, *Latihan SPSS Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarita, Jena dan Agustia, Dian, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor, *Tesis*, Universitas Airlangga.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*. Third Edition. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Somers, M.J. dan Birnbaum, Dee. 1998. Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also The Nature of The Performance That Counts. *Journal of Organizational Behavior*, (19) : 621-634.

- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metod Penelitian Bisnis*, Cetakan kedelapan, Bandung: alfabeta.
- Sumarno, J. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi 8 Solo*.
- Suratman, Aji (2003). *Kepuasan Kerja Karyawan*, volume 2 (no 40), halaman 12.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri, 2007, Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja auditor. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Umar, Husein, 2008, *Desain Penelitian: Akuntansi dan Perilaku*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Widjaya, Amin, 2004, *Tanya Jawab Organisasi*, Jakarta: Harvindo.
- Yousef, D.A. (2000), "Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non- Western Country", *Journal of Managerial Psychology*. Vol 5 No. 1. Pp 6-28.