



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA *AUDITOR*  
(Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat)**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : APRINA  
NIM : 125090414**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR  
SARJANA EKONOMI  
2013**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : APRINA  
NO. MAHASISWA : 125090414  
JURUSAN : FAKULTAS EKONOMI S1 AKUNTANSI  
BIDANG KONSENTRASI : PEMERIKSAAN AKUNTAN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA *AUDITOR*  
(Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di  
Jakarta Barat)

Jakarta, Juli 2013

Pembimbing

Prof. Dr. Apollo Daito,SE, M.Si., Ak.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

- (A) Aprina (125090414)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA BARAT)
- (C) ix; 99 hlm; 2013; 7 gambar; 25 tabel; 5 lampiran
- (D) Pemeriksaan Akuntan
- (E) Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor*. Untuk menguji fakta empirik tersebut diperlukan susunan logika dengan *Background Theory*: John Stuart Mill (1806-1973); *Grand Theory*: *The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism* - Max Weber dan *Hierarchy of needs* – Abraham Maslow; *Middle Range Theory*: *McClelland's theory of needs* – David McClelland, *Equity Theory* – Adam, dan *ERG Theory* – Clayton Alderfer; dan *Application Theory*: Gaya kepemimpinan: Northouse, Bass, Yulk; Kompensasi: Henderson, Byars dan Rue, Milkovich dan Newman; dan Budaya organisasi: Hofstede, Earley, Schein. Unit penelitian ini adalah 60 responden pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat. Metode alat analisis menggunakan *path analysis* atau gabungan antara korelasi dan regresi untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian setelah dilakukan uji realibilitas, uji validitas dan transformasi data ordinal ke interval menunjukkan hasil: (a) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja *auditor*, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *auditor*, dan (b) gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar nilai *adjusted R Square* 0.667 atau 66.7% dan sisanya merupakan faktor lain di luar model sebesar 0.333 atau 33.3%. Hasil penelitian ini mempunyai konsistensi dengan kerangka pemikiran, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu. Adapun saran untuk penelitian: (a) untuk kebijakan manajerial, Kantor Akuntan Publik dapat meningkatkan kepuasan kerja *auditor* dengan meningkatkan kompensasi, (b) bagi pengembangan ilmu diperlukan penelitian lanjutan di luar model seperti: interaksi sosial, pendidikan dan pelatihan, spesialisasi pekerjaan.
- (F) Daftar acuan: 1991-2012  
Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja *Auditor*

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si., Ak.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

(A) Aprina (125090414)

(B) *INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON AUDITOR JOB SATISFACTION (EMPIRICAL STUDY AT PUBLIC ACCOUNTANT FIRM IN WEST JAKARTA)*

(C) ix; 99 pages; 2013; 7 pictures; 25 tables; 5 attachments

(D) *Auditing examination*

(E) *This study aims to obtain empirical evidence of the influence of leadership style, compensation, and organizational culture on auditor job satisfaction. To test these empirical fact necessary arrangement with the logic of Background Theory: John Stuart Mill (1806-1973); Grand Theory: The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism - Max Weber and Hierarchy of needs – Abraham Maslow; Middle Range Theory: McClelland's theory of needs – David McClelland, Equity Theory – Adam, and ERG Theory – Clayton Alderfer; and Application Theory: Leadership style: Northouse, Bass, Yulk; Compensation: Henderson, Byars and Rue, Milkovich and Newman; and Organization culture: Hofstede, Earley, Schein. This research unit is 60 respondents at public accountant firm in West Jakarta. Method of analysis tools using path analysis or a combination of correlation and regression to determine the effect of partially and simultaneously. The results after the test of validity, reliability, and data transformation ordinal to interval data showing the result: (a) leadership style and organizational culture had a positive effect and no significant on auditor job satisfaction, while compensation had a positive effect and significant on auditor job satisfaction, and (b) leadership style, compensation, and organizational culture on auditor job satisfaction simultaneously had a positive and significant for adjusted R Square 0.667 or 66.7% and the remainder be an other factors outside the model 0.333 or 33.3%. The result of this study have consistency with the framework of thought, literature review, and previous research. The suggestion for the study: (a) for managerial, public accountant firm can increasing auditor job satisfaction by increasing compensation, (b) for the development of advanced research required outside the model such as: social interaction, education and training, job specialization.*

(F) *Reference list: 1991-2012*

*Keyword : Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, Auditor Job Satisfaction*

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si., Ak.

**KATA PENGANTAR**

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Auditor* (Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat)”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana mestinya. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang yang tak terhingga dan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini terutama kepada Papi, Mami, Ama, Ako Mery, Ako Yulian, Acik, Acim, dan Adik-adikku (Stevani, Felix, Willis, dan Devin).
2. Prof. Dr. Apollo Daito, S.E., M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesempatan dan meluangkan waktu, tenaga, pikiran di tengah kesibukannya untuk memberikan petunjuk, arahan, bimbingan kepada penulis

selama proses penyusunan skripsi ini, dan telah sabar selama membimbing penulis.

3. Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Sri Wahyuni, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah mendidik, membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan seluruh staf administrasi serta perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
6. Ibu Tini dan Om Fendi yang memberikan dukungan dan semangat sampai penyelesaian skripsi.
7. Teman-teman satu bimbingan, yaitu: Devi, Felicia, Ferin, Marlina, Melvina, Novani, dan Rafa yang telah memberikan dukungan dan bantuan sampai penyelesaian skripsi.
8. Seluruh sahabat penulis selama masa perkuliahan yang telah memberikan dukungan dan motivasi, yaitu: Agatha, Jessica, Firda, Daniel, Derryace, Silvia, Christoper Edward, Christoper Harinata, Stevie, Karla, Yola, Aswin, Elsa, Melisa, dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak memberikan bantuan, doa, dan semangat selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi.

9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana mestinya.
10. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat bagi para pembaca khususnya rekan-rekan mahasiswa/i Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara. Penulis mengucapkan terima kasih dan selamat membaca.

Jakarta, Juli 2013

Penulis,

( Aprina )



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian (Aspek <i>Aksiologi</i> ) .....	7
1.4.1 Kegunaan Operasional.....	7
1.4.2 Pengembangan Ilmu Pengetahuan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.1.3 Kompensasi .....	22
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.3.2 Dimensi Kompensasi .....	23
2.1.3.3 Indikator Kompensasi .....	24
2.1.4 Budaya Organisasi.....	25
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	25
2.1.4.2 Dimensi Budaya Organisasi.....	27
2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Hipotesis .....	39
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	40
3.2 Metode Penelitian .....	40
3.2.1 Tipe Penelitian .....	40
3.2.2 Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	41
3.2.3 Metode Penarikan Sampling.....	44

3.2.4	Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.5	Pengujian Validitas .....	47
3.2.6	Pengujian Realibilitas .....	47
3.2.7	Transformasi Skala Ordinal Ke Interval.....	48
3.2.8	Paradigma Model Penelitian .....	48
3.2.9	Tahap-Tahap Pengujian Hipotesis .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	51
4.1.2	Pengujian Realibilitas dan Validitas.....	52
4.1.2.1	Pengujian Realibilitas .....	52
4.1.2.2	Pengujian Validitas .....	53
4.1.3	Transformasi Data Ordinal ke Interval.....	57
4.1.3.1	Transformasi Data Ordinal ke Interval Gaya Kepemimpinan .....	57
4.1.3.2	Transformasi Data Ordinal ke Interval Kompensasi .....	59
4.1.3.3	Transformasi Data Ordinal ke Interval Budaya Organisasi .....	60
4.1.3.4	Transformasi Data Ordinal ke Interval Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	64
4.2	Analisis Data Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	69
4.3	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> secara Parsial .....	74
4.3.1	Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	74
4.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	76
4.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	77
4.4	Hubungan Antar Variabel.....	78
4.4.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi .....	79
4.4.2	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi	80
4.4.3	Hubungan Kompensasi Terhadap Budaya Organisasi .....	81
4.5	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> secara Simultan.....	83
4.6	Pengaruh Lain Di Luar Model.....	85
4.7	Interprestasi Dikaitkan dengan <i>Background Theory</i> .....	86
4.8	Interprestasi Dikaitkan dengan <i>Grand Theory</i> .....	87
4.9	Interprestasi Dikaitkan dengan <i>Middle Range Theory</i> .....	89
4.10	Konsistensi Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	96

5.2 Saran dan Keterbatasan.....	98
5.2.1 Saran untuk Kebijakan Manajerial .....	98
5.2.2 Saran untuk Penelitian Lanjutan .....	98
5.2.3 Keterbatasan Penelitian.....	98

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Penelitian Sebelumnya ( <i>Application Theory</i> ) .....	31
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	42
Tabel 3.2	Penentuan sampel .....	45
Tabel 3.3	Skala Likert .....	47
Tabel 4.1	Jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner .....	51
Tabel 4.2	<i>Realibility Statistics</i> Variabel Gaya kepemimpinan .....	52
Tabel 4.3	<i>Realibility Statistics</i> Variabel Kompensasi .....	53
Tabel 4.4	<i>Realibility Statistics</i> Variabel Budaya Organisasi .....	53
Tabel 4.5	<i>Realibility Statistics</i> Variabel Kepuasan Kerja Auditor .....	53
Tabel 4.6	<i>Item- Total Statistic</i> Variabel Gaya kepemimpinan .....	54
Tabel 4.7	<i>Item- Total Statistic</i> Variabel Kompensasi .....	54
Tabel 4.8	<i>Item- Total Statistic</i> Variabel Budaya Organisasi .....	55
Tabel 4.9	<i>Item- Total Statistic</i> Variabel Kepuasan Kerja Auditor .....	55
Tabel 4.10	<i>Item- Total Statistic</i> Variabel Kompensasi setelah item X2_5 dihilangkan .....	56
Tabel 4.11	<i>Realibility Statistics</i> Variabel Kompensasi setelah item X2_5 dihilangkan .....	56
Tabel 4.12	Transformasi Data Ordinal ke Interval Gaya Kepemimpinan .....	57
Tabel 4.13	Transformasi Data Ordinal ke Interval Kompensasi .....	59
Tabel 4.14	Transformasi Data Ordinal ke Interval Budaya Organisasi .....	61
Tabel 4.15	Transformasi Data Ordinal ke Interval Kepuasan Kerja Auditor .....	65
Tabel 4.16	Jumlah Data Interval setelah di Transformasi.....	69
Tabel 4.17	<i>Correlations</i> .....	70
Tabel 4.18	<i>Model Summary</i> .....	71
Tabel 4.19	ANOVA .....	71
Tabel 4.20	<i>Coefficients</i> .....	72
Tabel 4.21	Tabel Matriks Konsistensi Penelitian Terdahulu .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka pemikiran.....	38
Gambar 3.1	Model Paradigma Penelitian.....	49
Gambar 4.1	Model <i>Path Analysis</i> Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	73
Gambar 4.2	Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> .....	74
Gambar 4.3	Model Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi .....	80
Gambar 4.4	Model Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi .....	81
Gambar 4.5	Model Hubungan Kompensasi Terhadap Budaya Organisasi .....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil *Pretest*

Lampiran 3 Data Ordinal

Lampiran 4 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Lampiran 5 *Output SPSS*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan harta atau aset yang berharga dalam sebuah organisasi. Harta atau aset harus dijaga, dirawat, dan dipertahankan. Berbeda dengan harta yang lainnya, manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki akal, budi, dan perasaan. Untuk mempertahankannya maka kebutuhan yang diinginkan manusia harus dipenuhi. Maslow (dalam Huczynski dan Buchanan, 1991: 61) menyatakan terdapat lima kebutuhan dasar manusia secara berurutan dari yang paling dasar ke yang paling utama yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan hubungan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi mengakibatkan manusia tidak puas dalam mengerjakan pekerjaan. Ketidakpuasan tersebut berdampak buruk bagi perusahaan antara lain: menurunnya kinerja karyawan, peningkatan ketidakhadiran, dan keinginan untuk berpindah kerja meningkat. Karena ketidakpuasan berdampak buruk bagi perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda karena setiap individu memiliki cara pandang yang berbeda atas hasil pekerjaan yang mereka miliki. Pada umumnya, hasil pekerjaan dibagi menjadi dua antara lain: hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik. Hasil intrinsik merupakan hasil yang berhubungan dengan peranan pekerja yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan. Sedangkan, hasil ekstrinsik merupakan objek yang mengikuti usaha pekerja dalam hubungannya dengan faktor

atau orang lain yang tidak secara langsung terlibat dalam pekerjaan itu sendiri seperti: imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, supervisi, berhadapan dengan orang lain, dan interaksi pertemanan. Penghargaan ekstrinsik memperkuat penghargaan intrinsik menuju arah yang positif ketika individu dapat mengatribusikan sumber dari penghargaan ekstrinsik dengan usahanya sendiri (Ivancevich, *et al*, 2011: 152-3) .

Penghargaan ekstrinsik dalam bentuk imbalan berupa keuangan, akan membuat orang yang kebutuhan fisiknya belum terpenuhi merasa puas dalam mengerjakan pekerjaan. Akan tetapi, bagi orang yang kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi imbalan berupa keuangan tidak menjadi hal yang dapat membuat mereka merasa puas dalam mengerjakan pekerjaan.

Penghargaan ekstrinsik dalam hal kondisi kerja, rekan kerja, berhadapan dengan orang lain, dan interaksi pertemanan berhubungan dengan budaya yang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang dapat dimengerti, diikuti, dan diterima dapat membuat orang merasa cocok dengan pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan kerja menjadi lebih tinggi daripada orang yang tidak dapat mengerti, mengikuti dan menerima budaya yang ada di dalam organisasi.

Penghargaan ekstrinsik seperti supervisi berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Pimpinan yang melakukan supervisi dengan baik dapat memotivasi bawahannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Orang yang termotivasi akan lebih bersemangat dan puas dalam melakukan pekerjaan daripada orang yang tidak termotivasi.

*Auditor* merupakan seseorang yang ahli dalam bidang pemeriksaan dan bekerja di Kantor Akuntan Publik dan Perusahaan. Pertumbuhan ekonomi yang pesat membuat



Kantor Akuntan Publik semakin sibuk karena bertambahnya perusahaan yang memerlukan jasa *audit*. Kantor Akuntan Publik harus dapat mempertahankan *auditor*-nya agar pekerjaan yang ada dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Agar *auditor* dapat bertahan di dalam Kantor Akuntan Publik, maka perlu untuk menciptakan perasaan yang membuat *auditor* puas dalam melaksanakan pekerjaan.

Perasaan tersebut dapat diciptakan melalui hubungan antara atasan dengan bawahan yang ada di Kantor Akuntan Publik. Atasan yang memiliki kemampuan untuk berinteraksi dan mengarahkan bawahannya akan menciptakan perasaan positif *auditor* sehingga *auditor* dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat membuat *auditor* mengurungkan niat untuk berpindah kerja.

Pertumbuhan ekonomi yang pesat juga membuat kebutuhan yang diperlukan *auditor* menjadi lebih besar karena terjadinya peningkatan harga dan daya beli yang tinggi. Oleh karena itu, besarnya kompensasi yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik dapat membuat *auditor* merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya karena dapat terpenuhinya kebutuhan *auditor*.

Perasaan positif *auditor* juga dapat tercipta apabila terdapat kecocokan dengan budaya yang ada di dalam Kantor Akuntan Publik. Nilai yang dapat diterima oleh orang-orang di dalam Kantor Akuntan Publik akan menciptakan budaya yang kuat. Budaya yang kuat membuat orang di dalam sebuah lingkungan memiliki kesatuan perilaku sehingga terdapat peningkatan kepuasan di dalam lingkungan tersebut.

Pada kenyataannya, banyak *auditor* yang berpindah kerja dari kantor akuntan publik yang besar ke kantor akuntan publik yang kecil maupun sebaliknya, bahkan ada *auditor* yang berpindah profesi. Perpindahan kerja dari kantor akuntan publik yang besar ke kantor akuntan publik yang kecil, kemungkinan di akibatkan oleh ketidakcocokan dengan pemimpin yang ada dan budaya organisasi yang tidak sesuai. Sedangkan, perpindahan kerja dari kantor akuntan yang kecil ke yang besar kemungkinan di akibatkan oleh keinginan *auditor* memperoleh gaya hidup yang lebih tinggi. Apabila perpindahan tersebut membuat *auditor* memiliki gaya hidup yang tinggi maka dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh kantor akuntan publik lebih besar dari kantor akuntan yang sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriany, dkk (2011: 172) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* dan *initiating structure* di KAP Besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja *auditor*. Sedangkan, di KAP Kecil hanya gaya kepemimpinan *consideration* yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja *auditor*.

Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) melakukan penelitian dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Lok, Crawford (2004: 321) mengungkapkan bahwa budaya *innovative* dan *supportive* serta gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, gaya kepemimpinan *initiating structure* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Mariam (2009: 94) yang mengungkapkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilik Nurcholih (2005) adalah semakin tinggi jabatan auditor semakin tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi dilakukan oleh Philip, Stacey, dan Hsin (2010: 6) dengan variabel dependen *job mobility, hourly compensation, and work hour* menyatakan bahwa *hourly compensation* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *job mobility* dan *work hour*. Sedangkan, Siti Fathonah dan Ida Utami (2011) memperoleh hasil bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan keyakinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian paragraf sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pembahasan dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,

KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
*AUDITOR* (Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor* secara parsial maupun secara simultan.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian adalah menunjuk apa yang dikerjakan dalam penelitian tersebut guna menjawab masalah penelitian. Sedangkan tujuan penelitian adalah menunjukkan apa yang akan dicapai oleh penelitian tersebut.

Maksud penelitian ini secara deduksi (logik) dan melakukan pengujian secara induksi (empirik) fenomena mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja *auditor*, dengan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Pengujian empirik penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empirik (*aposteor*), *re-teori* pada *background theory*, *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory* dengan pendekatan ilmu *multi disipliner* sesuai dengan identifikasi masalah pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor*.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian (Aspek Aksiologi)**

Kegunaan penelitian (*aksiologi*) yakni kontribusi yang diharapkan secara akademik, empirik, dan simplikasi dengan praktik nyata. Kegunaan penelitian ada dua aspek yaitu: (1) kegunaan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, ilmu, dan atau *epistimologi* (aspek keilmuan) dan (2) bagi aspek guna laksana (aspek praktis).

Telaahan filsafat ilmu terdapat 3 (tiga) tatanan meliputi: aspek *ontologi*, *epistimologi*, dan *aksiologi*. Tatanan *aksiologi* bermakna sebagai kegunaan ilmu dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat dan tanggung jawab etika. Tatanan *epistimologi* adalah menjelaskan bagaimana cara mendapatkan ilmu melalui metodologi penelitian. Dengan demikian secara *aksiologi* kegunaan penelitian-penelitian ini dapat dibagi dalam dua kegunaan yakni pertama kegunaan guna laksana (operasional) dikaitkan dengan fungsi-fungsi manajemen, sedangkan kegunaan kedua dikaitkan dengan pengembangan ilmu (*sains*) melalui tahap-tahap penelitian dan melakukan *re-teori* dengan pemikiran deduktif-induktif (= berpikir *apriori-posteriori*).

##### **1.4.1 Kegunaan Operasional**

Pada tatanan *aksiologi* dikaitkan dengan kegunaan operasional penelitian ini diharapkan berguna bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam melakukan pengembangan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja *auditor*. Meningkatnya kepuasan kerja *auditor* dapat meningkatkan kinerja *auditor* dan mengurangi keinginan

*auditor* untuk berpindah kerja, sehingga tugas yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik dapat terselesaikan tepat waktu.

#### **1.4.2 Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Prasyarat dikatakan ilmu apabila memenuhi tiga kriteria yakni: deduksi (koherensi), induksi (korespondensi), dan pragmatisme. Dengan demikian kegunaan penelitian ini dikaitkan dengan pengembangan ilmu mengacu pada tiga hal tersebut. Secara deduksi penelitian ini berguna dalam mengembangkan ilmu ekonomi akuntansi dengan menyusun kerangka pemikiran logis berdasarkan proposisi (hipotesis), atau berdasarkan hal-hal normatif (*apriori*) dengan logika matematis. Pada tatanan induksi (positif) yaitu berpikir secara statistik sebagai penentu pengujian empirik untuk memperoleh konsistensi dengan logika deduksi-induksi yang teruji (*logico hypothetico verifikatif*). Kedua jalinan deduksi-induksi ini diharapkan harus memberikan makna sebagai sebuah pengujian (*re-teori*) dan memberikan kontribusi baru dalam bentuk *creativity* penelitian sebelumnya sehingga diperoleh originalitas, keunggulan, temuan baru dalam pembangunan ilmu. Penelitian ini berguna bagi peneliti lain dalam menyusun model baru dalam bidang kepuasan kerja *auditor* sebagai bahan studi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, Philip., *et al.* (2010). The impact of job mobility, hourly compensation, and work hour on job satisfaction. *Institute for Research in Training & Development University Park Pennsylvania*. p.1-8.
- Bass, Bernard M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8 (1). p.9-32.
- Brahmasari, Ida Ayu. dan Suprayetno, Agus. (2008). 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). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10. (2). p.124-135.
- Byars, Lloyd L. dan Rue, Leslie W. (2011). *Human Resources Management*. 9<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Daito, Apollo. (2011). *Pencarian ilmu melalui pendekatan ontologi, epistemologi, aksiologi*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Drafke, Michael. (2009). *The human side of organizations*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson.
- Farida, Yusriyati Nur. (2001). *Pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*. Tesis Pascasarjana Ilmu Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Fitriany, dkk. (2011). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor dan hubungannya dengan kinerja dan keinginan berpindah kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 8. (2). p.171-196.
- Gibson, James L., *et al.* (1994). *Organizations*. 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald. dan Baron, Robert A. (2000). *Behavior in organizations*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, John., *et al.* (2012). Transformational leadership: the transformation of managers and associates. *University of Florida*. (HR020). p.1-3.
- Henderson, Richard I. (1994). *Compensation management rewarding performance*. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.

- Huczynski, Andrzej A. dan Buchanan, David A. (1991). *Organizational behaviour an introductory text*. 2<sup>nd</sup> ed. United Kingdom: Prentice Hall.
- Ivancevich, John M., et al. (2011). *Organizational behavior and management*. 9<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Kaihatu, Thomas Stefanus. dan Rini, Wahyu Astjarjo. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.98. (1). p.49-61.
- Koesmono, H. Terman. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7. (2). p.171-188.
- Lok, Peter. dan Crawford, John. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment a cross-national comparison. *The Journal of Management Development*. Vol. 23. (4). p.321-338.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada kantor pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Milkovich, George T. dan Newman, Jerry M. (2008). *Compensation*. 9<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Nurcholih, Lilik. (2005). *Pengaruh jabatan, budaya organisasi, dan konflik peran auditor internal terhadap kepuasan kerja (studi empiris pada bulog dan dolog se-Indonesia)*. Tesis Pascasarjana Ilmu Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2007). *Organizational behavior*. 12<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson.
- Roen, Ferry. (2011). John Stuart Mill: Reformator utilitarianisme sosial. <http://perilakuorganisasi.com/john-stuart-mill-reformator-utilitarianisme-sosial.html>
- Sekaran, Uma. dan Bougie, Roger. (2010). *Research methods for business : a skill building approach*. 5<sup>th</sup> ed. United Kingdom: John Willey & Son Ltd.



- Siti Fathonah dan Ida Utami. (2011). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi. *Excellent. Edisi 1. (1)*. 1-20. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent/article/view/181>.
- Sunarto, Kamanto. (2004). *Pengantar sosiologi. Edisi ketiga*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wallace, Mike. dan Weese, W. James. (1995). Leadership, organizational culture, and job satisfaction in Canadian YMCA organizations. *Journal of Sport Management. (9)*. 182-193.
- Wood, J.M. (2001). *Organizational behaviour. 2<sup>nd</sup> ed.* New York: John Wiley & Sons.
- Yulk, Gary. (1999). An evaluative essay on current conceptions of effective leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology. 8 (1)*. p. 33-48.