

ABSTRAK

Fenomena gaya kepemimpinan membantu terjadinya kepuasan kerja auditor bawah. Salah satu gaya kepemimpinan yang paling diyakini adalah *path goal theory*, yaitu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh House (1971). Peneliti bertujuan untuk menguji secara empiris bagaimana gaya kepemimpinan membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Dari *path goal theory* yang dikembangkan oleh House (1971;1974), peneliti menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan (direktif, suportif, partisipatif, fokus pada hal utama) terhadap kepuasan kerja dengan variabel kompleksitas tugas, *locus of control* (internal dan eksternal) dan *role ambiguity* sebagai *variable moderating*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikirimkan peneliti kepada auditor yang bekerja < 5 tahun pada Kantor Akuntan Publik se-Sumatera Bagian Selatan dan Jakarta. Kuesioner dikirimkan melalui post dan e-mail sebanyak 590 responden, tingkat pengembalian adalah sebanyak 28,64% atau sebanyak 169 responden.

Hasil pengukuran menggunakan software smartPLS 2.0 dengan *outer* dan *inner* model menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Variabel *locus of control* memoderasi dengan menunjukkan hasil yang besar yaitu 13.144269 pengaruhnya antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan memberikan pengaruh positif signifikan. Variabel kompleksitas tugas memoderasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.0428536 memberikan pengaruh negatif secara signifikan dikarenakan semakin tingginya pengaruh tingkat kesulitan tugas dan gaya kepemimpinan yang diberikan semakin mengurangi kepuasan kerja. Dan *role ambiguity* memoderasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.082634 memberikan pengaruh negatif secara signifikan dikarenakan tidak memberikan kepastian terhadap penugasan yang dilakukan oleh auditor sebagai pelaksana.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompleksitas tugas, *locus of control* dan *role ambiguity*

ABSTRACT

The phenomenon of leadership style helps the auditor job satisfaction of subordinates. One of the most believed leadership style is the path goal theory, the leadership model developed by House (1971). Researchers aim to test empirically how leadership styles assist its members in achieving their goals and to provide direction and support, or both are necessary to ensure their objectives in accordance with the purpose of the group or organization as a whole. Of path goal theory developed by House (1971, 1974), researcher empirically test the influence of leadership styles (directive, supportive, participative, focusing on the main points) to job satisfaction with task complexity variables, locus of control (internal and external) and role ambiguity as a moderating variable. Data collection using questionnaires sent investigators to the auditor who worked <5 years at a public accounting firm Southern Sumatra and Jakarta. The questionnaire sent by post and e-mail as much as 590 respondents, the rate of return is 28.64% or as much as 169 respondents.

The measurement results using software smartPLS 2.0 with outer and inner models indicate that the presence of a significant positive effect of leadership style on job satisfaction. Variable locus of control showed a moderate to large effect is 13.144269 between leadership style on job satisfaction and a significant positive influence. Variables moderating effects of task complexity between leadership style on job satisfaction by 0.0428536 gives a significantly negative effect due to the increasing influence of the level of difficulty of the task and given the leadership style reduces job satisfaction. And role ambiguity moderating influence of leadership style on job satisfaction of 0.082634 significantly negative effect because it does not provide assurances as to the assignment made by the auditor as executor.

Key words: *leadership style, job satisfaction, job complexity, locus of control and role ambiguity*