

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR**

**(STUDY EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA TIMUR)**

**SABEKTI SURYO KUSUMO**

**8335123536**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
KONSENTRASI PERPAJAKAN  
JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

***THE INFLUENCE OF PROFESIONAL COMMITMENT,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION AND  
ROLE CONFLICT TO AUDITOR JOB SATISFACTION  
(AN EMPIRICAL STUDY OF PUBLIC ACCOUNTAN FIRMS IN  
EAST JAKARTA)***

**SABEKTI SURYO KUSUMO**

**8335123536**



**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF S1 ACCOUNTING  
CONCENTRATION IN TAXATION  
DEPARTEMENT OF ACCOUNTING  
FACULTY OF ECONOMICS  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi dan  
Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di wilayah Jakarta Timur, sampel dalam penelitian ini adalah 65 auditor dari 7 Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis yang diajukan adalah komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi dan konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil uji hipotesisnya adalah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dan konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Kata kunci: komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja, konflik peran, kepuasan kerja auditor

*The influence of Profesional Commitment, Organizational Commitment, Work  
Motivation, and Role Conflict to Auditor Job Satisfaction*

*(An Empirical Study of Public Accountan Firms in East Jakarta)*

Abstract

This study is aimed to analyze the effect of Profesional Commitment, Organizational Commitmen, Motivation and Role Conflict to Auditor Job Satisfaction.

The population in this study is auditor who works in public accounting firms in East Jakarta, the sample in this study were 70 auditors from seven public accounting firm in East Jakarta. The data is collected by distributing questionnaires. The method of analysis used in this study was multiple linear regresion..

Based on the result of the analysis show that Profesional Commitmen, Organizational Commitmen, and Role Conflict has an influence to Job Satisfaction Auditor. And Role Conflict has no influence to Job Satisfaction Auditor.

Key Word: profesional commitment, organizational commitment, motivation, role conflict, job satisfaction auditor

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

<u>Nama</u>	<u>Jabatan</u>	<u>Tanda Tangan</u>	<u>Tanggal</u>
<u>Nuramalia Hasanah, S.E., M.Ak</u> NIP. 19770617 200812 2 001	Ketua Penguji	 .....	17/01/17 .....
<u>Ratna Anggraini S.E, M.Si, Ak,CA</u> NIP. 19740417 200012 2 001	Sekretaris	 .....	18/01/17 .....
<u>Marsellisa Nindito, S.E., M.Sc., Ak., CA</u> NIP. 19750630 200501 2 001	Penguji Ahli	 .....	13/01/17 .....
<u>Dr. Choirul Anwar, MBA, MAFIS, CPA</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Pembimbing I	 .....	26/01/17 .....
<u>Tri Hesti Utaminingtyas, S.E, M.SA</u> NIP. 19760107 200112 2 001	Pembimbing II	 .....	18/01/17 .....

Tanggal Lulus: 10 Januari 2017

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016

Yang membuat pernyataan



Sabekti Suryo Kusumo

No. Reg 8335123536

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik dan tepat waktu.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai syarat akhir untuk lulus dalam studi pada Program Studi S1 Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta sebelum akhirnya berproses ke tahap skripsi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan, saran dan motivasi dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya;
2. Orang tua serta seluruh keluarga penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan doa;
3. Dr. Choirul Anwar, MBA, MAFIS, CPA selaku dosen pembimbing I yang sabar memberikan bimbingan serta saran untuk proposal skripsi ini;
4. Tri Hesti Utamingtyas, S.E., M.SA selaku dosen pembimbing II yang secara rutin membimbing dan memberikan masukan penelitian;
5. Nuramalia Hasanah, SE., M.Ak selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
6. Teman-teman dekat selama berkuliah di UNJ yang selalu memberikan canda tawa, semangat, serta mengajarkan agar memiliki mental yang kuat dan tidak boleh menyerah dalam apapun;
7. Seluruh keluarga besar S1 Akuntansi Reguler A 2012 yang senantiasa memberikan saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan tak luput dari kesalahan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Jakarta, 3 Januari 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E . Kegunaan Penelitian. ....	9
<b>BAB II. KAJIAN TEORETIK</b>	
A.Deskripsi Konseptual. ....	11
1. Teori Kebutuhan dan Kepuasan.....	11
2. Kepuasan Kerja Auditor.....	13
3. Komitmen Profesional .....	17
4. Komitmen Organisasional.....	22
5. Motivasi Kerja.....	25
6. Konflik Peran .....	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	34
C. Kerangka Teoretik. ....	40
1. Hubungan Variabel Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor .....	40

2. Hubungan Variabel Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor .....	41
3. Hubungan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor .....	42
4. Hubungan Variabel Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor .....	42
D. Perumusan Hipotesis .....	44

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	45
B. Ruang Lingkup Penelitian. ....	45
C. Metode Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel .....	46
E. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	47
F. Teknik Analisis Data.....	53
1. Statistik Deskriptif .....	53
2. Uji Kualitas Data.....	54
3. Uji Asumsi Klasik.....	55
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
5. Pengujian Hipotesis .....	59

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

A. Deskripsi Data .....	62
1. Subjek Penelitian.....	62
2. Karakteristik Profil Responden .....	65
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian. ....	69
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	69
2. Hasil Uji Kualitas Data .....	71

3. Uji Asumsi Klasik .....	74
4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	78
5. Uji Hipotesis .....	80
C. Pembahasan .....	84
 <b>BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	96
B. Implikasi .....	97
C. Saran .....	98
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	 99
<b>LAMPIRAN</b> .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	44
Gambar 4.1 Grafik P-Plot .....	74
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Literatur Penelitian.....	34
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Kepuasan Kerja Auditor .....	48
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Komitmen Profesional.....	49
Tabel 3.3 Tabel Operasionalisasi Komitmen Organisasional .....	50
Tabel 3.4 Tabel Operasionalisasi Motivasi Kerja.....	51
Tabel 3.5 Tabel Operasionalisasi Konflik Peran.....	52
Tabel 4.1 Distribusi Sampel .....	63
Tabel 4.2 Data Sampel .....	65
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.4 Umur .....	66
Tabel 4.5 Posisi Terakhir .....	67
Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 4.7 Pengalaman Kerja .....	68
Tabel 4.8 Uji Statistik Deskriptif .....	69
Tabel 4.9 Distribusi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji K-S.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Glesjer.....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji $R_2$ .....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Akuntansi pada perkembangannya saat ini bukan hanya terfokus pada alur pencatatan, pengolahan sampai pada kualitas laporan keuangannya saja, akan tetapi bagaimana perilaku manusia sebagai pelaksana/penyusun informasi akuntansi dalam memengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis. Dapat diperkirakan, apa yang terjadi apabila pelaksana sistem informasi akuntansi tidak memahami dan tidak memiliki motivasi kerja yang diharapkan. Bukan saja laporan keuangan menjadi tidak andal sebagai proses pengambilan keputusan, tetapi juga berpotensi menjadi bias dalam memberikan evaluasi kerja dan akan berdampak negatif bagi sebuah organisasi. Untuk itu, motivasi dan perilaku dari pelaksana sistem informasi akuntansi menjadi aspek penting dari suatu sistem informasi akuntansi. (Ikhsan dan Ishak, 2008:2)

Pentingnya suatu sistem informasi akuntansi membutuhkan suatu pengawasan dalam penilaian kewajaran laporan keuangan yang disebut audit laporan keuangan. Audit laporan keuangan pada sebuah entitas dilaksanakan oleh pihak yang memiliki kompetensi, tidak memihak dan objektif yang disebut akuntan publik atau auditor. Peran auditor sangat penting dalam menilai kewajaran laporan keuangan yang disampaikan melalui opini yang disajikan dalam laporan auditor independen. Untuk itu, auditor dituntut untuk bersikap independen dan memperhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

Seorang auditor untuk tidak dapat terlepas dari faktor psikologis dalam menjalani pekerjaannya. Seorang auditor dituntut kritis dan curiga atau sebaliknya percaya terhadap asersi manajemen. Faktor psikologis sendiri dapat mempengaruhi pola perilaku seorang auditor. Pola perilaku auditor yang baik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan sebuah informasi yang dapat dipercaya dan jauh dari tindak kecurangan (*fraud*). Menurut Ikhsan dan Ishak (2008:24), Sistem akuntansi berpengaruh terhadap berperilaku sebagaimana memengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja, serta kerja sama.

Seorang auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika seorang auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, apabila auditor merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaannya, kinerjanya pun bisa menjadi buruk dan dapat menurunkan kualitasnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja auditor menjadi penting untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja seorang auditor. (Fitriany, Gani, Siregar, Marganingsih, dan Angraita, 2011)

Terlebih lagi dengan mulai berjalannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada tahun ini yang menjadi sebuah tantangan besar bagi seorang akuntan publik. Artinya, akan terjadi persaingan kualitas auditor asing dan auditor lokal di Indonesia sendiri. Dengan memperhatikan kepuasan kerja auditor dalam negeri diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas auditor lokal sehingga dapat lebih bersaing dan berjaya di negara sendiri.

Menurut Sarita dan Agustia (2009), kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk tetap dapat 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. Robins (2013:108) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Laksito (2012), menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh 2 dimensi komitmen yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasional, apabila komitmen organisasional auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada KAP dimana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. (Darsono 2015)

Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi

pihak yang membutuhkan. Profesi akuntan harus memiliki integritas, independen, dan bebas dari semua kepentingan menegakkan kebenaran, kemampuan teknis dan profesionalisme harus selalu dijaga dengan menempatkan aspek moralitas di tempat yang tertinggi.

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan komitmen memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Suatu komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan apakah seorang pegawai menyukai pekerjaan mereka. Menurut Aditya dan Wirakusuma (2014), suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut. Jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, bersungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut.

Para profesional akan merasa lebih senang mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga akan lebih ingin untuk mentaati norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Andrian, 2015).

Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit, karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen

dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Williams & Hazer, 1986 dalam Darsono, 2015).

Sementara itu, Darsono (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah motivasi kerja. Robbins (2013:236) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dari seorang auditor dapat membangkitkan

semangat kerja auditor untuk melaksanakan seluruh kewajibannya dengan lebih baik dan akan membuat auditor tersebut berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi akan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi (Sarita dan Agustia, 2010).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor adalah konflik peran. Menurut Wolfe dan Snoke (1962) dalam Ikhsan dan Ishak (2008:37), konflik peran timbul karena adanya dua “perintah” yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksana atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan berdampak pada kurang puasannya terhadap pekerjaannya (Churiyah, 2011). Dengan adanya konflik peran yang diterima auditor akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, artinya auditor yang mengalami konflik peran yang rendah cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebaliknya jika auditor mengalami konflik peran yang tinggi cenderung akan mengikis kepuasan kerja auditor (Agustina 2009).

Persoalan tentang komitmen dan kepuasan kerja telah menarik banyak minat peneliti serta terdapat perbedaan antara peneliti yang satu dengan peneliti yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tranggono (2008) dan Susanto & Hastomo (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012) dan Darsono (2015) mempunyai hasil yang berbeda, yakni komitmen

organisasional tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Sementara itu, komitmen profesional juga menunjukkan hasil yang kurang konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Hastomo (2012), Murti (2012), dan Darsono (2015) menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Wirakusuma (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, variabel motivasi lebih sering dipakai sebagai variabel intervening dan moderasi yang menghubungkan komitmen dan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Susanto dan Hastomo (2012), serta Aditya dan Wirakusuma (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dimana motivasi sebagai moderasi. Sementara itu, Murti (2012) dalam penelitiannya menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Dari penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih sedikitnya penelitian yang menggunakan motivasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena kepuasan kerja auditor dapat menjadi pemicu perilaku penyimpangan auditor yang dapat menimbulkan pelanggaran atau skandal akuntansi dikemudian hari. Berbagai penelitian sebelumnya juga belum

menunjukkan hasil yang konsisten mengenai komitmen profesional, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu, masih sedikit yang membahas tentang hubungan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor. Maka penelitian ini diberi judul: **”Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja auditor yang rendah akan mengakibatkan laporan keuangan menjadi bias dan tidak andal
2. Komitmen profesional yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja seorang auditor yang akan berdampak pada kepatuhan akan nilai-nilai etika profesi akuntan.
3. Komitmen organisasional yang rendah akan berdampak pada berkurangnya *sense of belonging* auditor terhadap organisasinya dan akan menurunkan kepuasan kerja auditor.
4. Motivasi kerja yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada menurunnya semangat kerja auditor untuk memberikan hasil yang sebaik mungkin.

5. Adanya konflik peran akan menambah tekanan dan menjadi sumber stress sehingga menurunkan kepuasan kerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti lebih terfokus pada pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik daerah Jakarta Timur.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan meliputi:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perilaku auditor serta menambah pengetahuan akuntansi khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan dengan memberikan bukti empiris

tentang pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tinjauan informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik bagi Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun auditor sendiri.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Teori Kebutuhan dan Kepuasan**

Kebutuhan ialah kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan tersebut bersifat fisiologis (kebutuhan akan makanan), psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial). Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Artinya, jika kebutuhan akibat kekurangan itu muncul, maka individu lebih peka terhadap usaha motivasi dan akan mempengaruhi perilaku individu.

Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori kepuasan mencoba menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang. (Gibson, Ivancevich,dkk, 2012:126)

Maslow dalam buku Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2012) mengembangkan suatu teori kelas yang menjelaskan bahwa masing-masing individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut.

Secara singkat kelima hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik seperti rasa lapar, haus, tempat tinggal, pakaian, tidur, dan harga diri. ekstra untuk konsumsi agar dapat menggerakkan semangat kerja.
- b. Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan pemecatan, kebebasan dari rasa takut dan cemas.
- c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
- d. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk pemenuhan diri untuk menggunakan potensi diri untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok dengan dirinya.

Kelima kebutuhan tersebut sangat penting dan terkait dalam bentuk tingkatan yang teratur. Satu tingkat kebutuhan menjadi kuat setelah tingkat kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi kepuasannya.

Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner*

*needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Dan harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.

Seorang auditor dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang baik dapat tercapai jika kebutuhan-kebutuhan mendasar yang dimiliki seorang auditor tercukupi. Jika kebutuhan-kebutuhan seorang auditor tercukupi dan kepuasan telah tercapai, seorang auditor akan bertindak lebih bersemangat dalam bekerja serta akan dapat mempertahankan dirinya dalam sebuah standar profesional. Sebaliknya, apabila auditor tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang menjadi buruk dan dapat menurunkan kualitas audit itu sendiri.

## **2. Kepuasan Kerja Auditor**

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi pekerjaannya (Umam,2010:192).

Davis et al. (1989) dalam Fitriany dkk (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya.

Menurut Umam (2010:194-197) banyak faktor menentukan kepuasan kerja diantaranya gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja (rekan dan atasan).

a. Gaji atau imbalan yang dirasakan adil

Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

b. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menyebabkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruang kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang nyaman digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendah. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi deferensiasi pekerjaan mendaftarkan dan tegak.

Dalam perkembangannya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda. Dengan demikian, hubungan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu: hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan kerja dengan bawahan.

Sementara itu, Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasa bekerja lebih berat dari para anggota lainnya dalam suatu departemen tetapi mereka merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit dari yang mereka harapkan, mereka mungkin akan bersikap negatif terhadap kerja atasan dan rekan kerja mereka. Di lain pihak, jika mereka diperlakukan dengan baik dan usaha yang telah mereka curahkan dihargai dengan adil, maka mereka akan memberikan kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Smith (1969) dalam Sri Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi yang mempengaruhi respon afektif seseorang terhadap pekerjaan, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar, memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik.

- b. Bayaran, jumlah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- c. Kesempatan untuk dipromosi, kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam organisasional.
- d. Supervisi atau Atasan, kemampuan atasan untuk membangun hubungan akrab serta memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahannya.
- e. Rekan kerja, sejauhmana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainnya.

Definisi auditor menurut Gondodiyoto (2007) adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Seorang auditor diharuskan mempunyai kompetensi dan independensi dalam kegiatan pemeriksaan atas bukti-bukti dan keterangan yang terukur dari suatu kesatuan ekonomi dengan tujuan untuk mempertimbangkan serta melaporkan tingkat kesesuaian dari keterangan terukur yang diperoleh dari pemeriksaannya tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan konsep kepuasan kerja dalam Sri Trisnaningsih (2003), indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu, bayaran atau gaji, rekan kerja, atasan atau supervisi, promosi dan pekerjaan itu sendiri.

### **3. Komitmen Profesional**

Komitmen profesional juga dapat diidentifikasi dalam hal identifikasi dengan profesi, dedikasi terhadap profesi, dan karir profesi serta penerimaan etika profesional dan tujuan profesional (Sorensen, 1974). Irawati (2012) mendefinisikan komitmen profesional sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan individu tersebut. Komitmen profesional menjadi sebuah komponen seseorang dalam mengidentifikasi kekuatan dan keterlibatan profesinya (Aranya *et al*, 1981).

Aranya *et al*. (1981) dalam Murti (2012) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dan profesi, suatu keinginan untuk melaksanakan segala bentuk usaha dengan kesungguhan guna kepentingan profesi, serta sebuah kemauan untuk memelihara dan menjaga keanggotaan dalam profesinya.

Setiap individu harus dapat memperhatikan dan melaksanakan etika profesional sesuai dengan kode etik yang berlaku untuk dapat berperilaku positif. Etika profesional adalah nilai standard yang dibuat dengan tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku individu yang ideal untuk memiliki sikap realistik dan dapat bertanggung jawab secara hukum mengenai perilaku seorang profesional.

Hall *et al.*(2005) mengemukakan definisi komitmen profesi yang diambil dari definisi milik Aranya (1984), yaitu komitmen profesi sebagai “sebuah kekuatan identifikasi dan keterlibatan pada sebuah profesi tertentu, yang juga disertai keinginan untuk berbuat lebih banyak dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada profesi yang bersangkutan”. Identifikasi terhadap profesi meliputi penerimaan individu terhadap tujuan profesi, yang merupakan dasar dari keterikatan pada profesi. Keterlibatan pada profesi mencakup sejauh mana individu akan terlibat pada peran kerjanya pada profesi, yang pada hal ini menjadi taksiran pada keterikatan terhadap profesi yang sudah diperlihatkan pada saat identifikasi. Sedangkan bagian terakhir dari definisi komitmen profesi adalah loyalitas pada profesi atau keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada profesi, yang merupakan evaluasi dari keterikatan pada profesi.

Hall *et al.* (2005) mengemukakan tiga buah model komponen dari komitmen profesional. Model tersebut terdiri dari:

a. *Affective Professional Commitment (APC)*

Model ini mencakup keinginan individu untuk tetap berada dalam sebuah profesi karena mereka mengidentifikasi tujuan dari suatu profesi dan ingin membantu profesi tersebut meraih tujuan itu.

b. *Continuance Professional Commitment (CPC)*

Model ini menjelaskan sejauh mana individu “harus tetap berada” dalam suatu profesi karena akumulasi dari investasi dan keterbatasan perbandingan alternatif.

c. *Normative Profesional*

Model ini menjelaskan sejauh mana individu wajib tetap berada dalam suatu profesi karena sudah menjadi sebuah keharusan.

Huang (2001) dalam Zulfan (2009) mengemukakan tiga penyebab yang menyusun konstruk komitmen profesi. Ketiganya adalah atribut personal, karakteristik pekerjaan dan atribut profesional.

a. Atribut personal

Atribut personal yang mempengaruhi komitmen profesional mencakup usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Pada awalnya, hubungan antara usia dengan komitmen digambarkan pada teori yang dikemukakan oleh Becker (1960) mengenai *side-bet*, yaitu aspek-aspek yang tidak terkait pada kehidupan pekerja yang dapat mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Menurut Becker, komitmen dapat diperoleh jika melakukan sebuah *side-bet* yang pada akhirnya menghasilkan keinginan untuk tetap terikat pada objek dari komitmen tersebut.

Profesional yang lebih tua menginvestasikan lebih banyak *side bet* dalam karir profesional mereka ketimbang para profesional muda. Merujuk pada penelitian yang dilakukan Adler dan Aranya (dalam Zulfan, 2009), usia dan komitmen profesional menunjukkan hubungan yang positif. Akuntan yang lebih tua memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan akuntan yang lebih muda.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Crown et al. (dalam Zulfan, 2009), menunjukkan hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan komitmen profesi sebagaimana usia dengan komitmen profesi. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dan mungkin memiliki komitmen terhadap profesi yang lebih tinggi. Sehingga, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki komitmen profesi yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, karena mengalami periode sosialisasi profesional yang lebih lama (Quarles, 1988 dalam Zulfan, 2009).

Masa kerja juga memiliki hubungan positif dengan komitmen profesi (Quarles, 1988 dalam Zulfan 2009). Merujuk pada teori *side bet* yang dikemukakan oleh Becker, semakin lama individu berada pada organisasi, maka semakin besar investasi yang ditanamkan oleh individu tersebut pada organisasinya. Maka, ketika seorang profesional telah terlibat dalam organisasi dalam periode yang cukup lama, investasi mereka yang tinggi tersebut menyebabkan tingkat komitmen profesi yang lebih tinggi (Quarles, 1988 dalam Zulfan 2009).

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang merupakan antiseden dari komitmen profesi adalah hirarki dan sentralisasi (Zulfan, 2009). Posisi yang hirarkis dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif, berdasarkan penelitian yang dilakukan Aranya dan Ferris (1984). Semakin tinggi posisi

yang dimiliki individu dalam hirarki suatu organisasi, maka semakin kuat komitmen organisasi yang ditunjukkan individu tersebut.

Akan tetapi, hubungan antara posisi hirarkis dan komitmen profesi bergantung pada tipe dan organisasi (Quarles, 1988). Hubungan positif antara posisi hirarkis dengan komitmen profesi terjadi pada organisasi profesi yang memiliki otonomi, karena terdapat persamaan dalam hal tujuan antara organisasi dengan profesional.

c. Atribut profesional

Atribut profesional yang mempengaruhi komitmen profesi seseorang mencakup kriteria profesional yang digunakan dalam promosi, sertifikasi profesional dan keanggotaan profesional. Salah satu penelitian menemukan adanya hubungan antara hal-hal yang mendasari pemberian *reward* pada organisasi dengan komitmen organisasi dan komitmen profesi (Bartol, 1979). Menurut Quarles, 1988), ketika organisasi memberikan *reward* kepada para pekerja atas tingkah laku profesional yang ditunjukkannya, baik komitmen profesi maupun organisasi akan meningkat akibat pemberian *reward* tersebut

Quarles (1988) menyatakan bahwa sertifikasi profesional dapat dipandang sebagai salah satu bentuk identifikasi dari komitmen profesi. Ketika profesional telah menginvestasikan usaha dan uang untuk memperoleh sertifikat, maka investasi dan *side bet* yang dilakukannya akan meningkatkan komitmen profesi.

Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang, untuk mengukur Komitmen Profesional menggunakan indikator yaitu tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi Auditor dan persepsi individu terhadap profesinya (Irawati, 2012)

#### **4. Komitmen Organisasional**

Robbins dan Judge (2013:108), Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seorang auditor memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan nilai personal, yang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen perusahaan. Robinson (1996) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi menurut Cherrington (1996) adalah:

- a. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Sementara, Aranya, dkk. (1980) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

- a. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi
- b. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi
- c. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

Meyer dan Allen (1991,1997) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yang antara lain adalah:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi
- b. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Meyer dan Allen (1997) menjelaskan peranan tiga komponen di atas dalam menentukan keputusan individu untuk bertahan dalam organisasi

sebagai berikut: individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat, tetap bertahan dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Individu dengan komitmen ini mempunyai ikatan emosional dengan organisasi tempat ia bekerja. Selain itu identifikasi diri terhadap organisasi membuat individu merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga ia benar-benar terlibat dalam setiap tugas pekerjaan maupun yang dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi. Mereka akan merekomendasikan kepada orang lain bahwa tempat kerjanya merupakan tempat yang bagus dan mereka juga akan dengan sukarela melakukan pekerjaan tambahan untuk perusahaan dan memberikan saran-saran bagi perbaikan serta kemajuan organisasi.

Lalu individu yang keinginannya untuk bertahan dalam organisasi lebih disebabkan oleh komitmen kontinuans, melakukan hal tersebut karena mereka membutuhkannya (*need to*). Kecenderungan individu untuk tidak meninggalkan organisasi karena ia menyadari bahwa akan ada kerugian dari hal-hal yang telah ia investasikan pada organisasi, yang dapat berupa waktu, tenaga dan usaha yang telah ia berikan selama menjalani pekerjaan, serta hubungan pertemanan yang telah dijalin dengan rekan-rekan kerjanya. Selain itu individu juga tidak ingin kehilangan keuntungan-keuntungan yang selama ini diperoleh dari organisasi seperti kenaikan gaji, kesempatan untuk mendapat promosi, status dan kebebasan.

Sedangkan individu dengan komitmen normatif yang kuat, bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukannya (*ought to*).

Individu merasa mempunyai kewajiban dan tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen ini timbul karena adanya tekanan normatif yang sudah terinternalisasi secara total dalam diri individu untuk bertindak laku dalam suatu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komitmen ini dipengaruhi juga oleh pengalaman individu, baik sebelum maupun ketika memasuki organisasi. Individu berkomitmen kepada organisasi mempertimbangkan secara moral bahwa mereka memiliki hak untuk bertahan dalam organisasi, tanpa mempertimbangkan seberapa banyak kepuasan dan peningkatan status yang diberikan oleh organisasi terhadap dirinya.

Sesuai dengan konsep komitmen organisasional yang dijelaskan oleh Meyer & Allen (1997), Indikator pengukuran komitmen organisasional menggunakan komitmen afektif dan komitmen kontinu (Trisnaningsih, 2007).

## **5. Motivasi Kerja**

Robbins & Judge (2013:236) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi serta kepuasan kerja auditor pun lebih mudah tercapai.

Gibson (2012) menjelaskan motivasi merupakan hal yang mendorong individu ataupun kelompok untuk melakukan suatu perbuatan baik itu faktor

dari dalam diri individu maupun faktor dari luar. Seorang auditor dengan tingkat motivasi yang kuat akan mempunyai perilaku yang lebih bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kinerja baik individu maupun organisasi.

Yukl (1992) dalam Agustia (2009) berpendapat bahwa kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau kedua-duanya. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Herzberg dalam teori motivasinya menjelaskan bahwa signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi adalah tinggi. Faktor-faktor ini meliputi: kebijakan perusahaan, kondisi pekerjaan, hubungan perseorangan, keamanan kerja dan gaji. Faktor motivasi meliputi: prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi dan tanggung jawab. Semuanya ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan motivasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kemampuan agar dapat menghasilkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya. Sehingga dengan dorongan atau kesediaan tersebut sesuai dengan kemampuan untuk melakukan tugas-tugasnya agar tercapainya suatu tujuan.

Menurut Sopiah (2008:169), pada dasarnya motivasi memiliki tiga karakteristik pokok yang meliputi:

- a. Usaha. Karakteristik pertama dari motivasi yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata
- b. Kemauan keras. Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjukkan pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan.
- c. Arah dan tujuan. Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah dan tujuan oleh usaha dan kemauan kerja yang dimiliki oleh seseorang.

Sehubungan dengan itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan tingkat harapan bahwa kinerja yang baik akan diikuti dengan hasil yang baik. Dalam teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation* yang dikemukakan oleh Craig C. Pinder (1968) dijelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat harapan atau ekspektansi seseorang, yaitu:

- a. Harga diri;
- b. Keberhasilan waktu melaksanakan tugas.
- c. Bantuan yang dicapai dari seorang supervisor dan pihak bawahan.

- d. Informasi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- e. Bahan-bahan baik dan peralatan baik untuk bekerja.

Menurut Luthans (2005). Saat ini motif yang sering dipelajari dan mendominasi studi dan aplikasi bidang perilaku organisasi adalah motif sekunder. Beberapa motif sekunder yang penting antara lain adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi dan afiliasi atau seperti yang umum digunakan saat ini adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan akan status merupakan motif sekunder yang penting.

## **6. Konflik Peran**

Dalam Ikhsan dan Ishak (2008) dijelaskan bahwa konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi, yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi untuk menurunkan motivasi kerja dan komitmen pada organisasi sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang ia jalankan dalam organisasi. *Role conflict* menciptakan harapan-harapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi (Robbins, 2013).

Menurut Yustrianthe (2008), *role conflict* terjadi ketika seorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. *Role conflict* yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya *stress* yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Apabila stres terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan timbulnya *reduced personal accomplishment*, pada akhirnya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan atau institusi berkurang.

Terdapat dua macam konflik peran, yaitu konflik antara berbagai peran yang berbeda, dan konflik dalam satu peran tunggal. Satu atau lebih peran mungkin menimbulkan kewajiban-kewajiban yang bertentangan bagi seseorang. Dalam peran tunggal mungkin ada konflik inheren. Adanya harapan-harapan yang bertentangan dalam satu peran yang sama dinamakan *role strain*.

Beberapa bentuk konflik yang dapat terjadi di organisasi menurut Gibson (2012) yaitu konflik peran pribadi (*person-role conflict*), konflik intra peran (*intrarole-conflict*), konflik antar peran (*interrole-conflict*), adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Konflik peran pribadi (*person-role conflict*)

Konflik peran pribadi terjadi ketika persyaratan peran melanggar peran dasar, sikap dan kebutuhan individu yang memegang posisi.

b. Konflik intra peran (*intrarole-conflict*)

Konflik antar peran terjadi ketika individu berbeda mendefinisikan peran menurut harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semuanya. Hal ini mungkin akan terjadi ketika peran yang ada mempunyai sebuah peran yang kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda).

c. Konflik antar peran (*interrole-conflict*),

Terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa dengan harapan yang saling bertentangan.

Sementara itu, jenis-jenis situasi konflik dalam organisasi dijelaskan oleh Harnadi (2015) sebagai berikut:

a. Konflik Peranan

Peranan merupakan seperangkat perilaku yang terorganisir. Peranan yang diharapkan merupakan salah satu jenis peranan. Jenis peranan yang lain adalah peranan yang dipersepsikan dan peranan yang dimainkan. Peranan yang dipersepsikan merupakan seperangkat perilaku seseorang dalam posisi tertentu dimana ia berpendapat harus memainkan perilaku yang bersangkutan. Sedangkan peranan yang dimainkan merupakan perilaku yang senyatanya dilakukan. Terdapat berbagai jenis peranan pada satu posisi menyebabkan terjadinya konflik peranan, karena seseorang yang menerima pesan peranan yang tidak sesuai.

#### b. Konflik Peran-Individu

Setiap pihak tersebut umumnya memiliki harapan peranan yang berbeda terhadap satu posisi yang sama, sehingga individu yang menduduki posisi yang bersangkutan menghadapi kerumitan peranan, karena peranan tertentu bisa memuaskan satu pihak dan sebaliknya tidak memuaskan bagi pihak lain.

#### c. Konflik Antar Peranan

Konflik antar peranan terjadi karena seseorang menduduki berbagai posisi yang berbeda yang menuntut peranan yang berbeda. Peranan yang berbeda yang harus dilakukan seseorang karena dia menduduki berbagai posisi yang berbeda pada suatu kelompok disebut peranan ganda. Peranan ganda inilah yang menimbulkan terjadinya konflik antar peranan yaitu konflik yang terjadi karena seseorang harus memainkan berbagai macam peranan pada kelompok yang berbeda.

#### d. Konflik Antar Individu

Konflik antar individu terjadi jika antara seseorang dengan orang lain secara individual berada dalam ketidaksesuaian. Konflik antar individu ini bisa terjadi didalam satu kelompok maupun antar individu dari kelompok satu dengan individu anggota kelompok lainnya.

#### e. Konflik Antar Kelompok

Konflik antar kelompok terjadi jika antara kelompok yang satu mengalami ketidaksesuaian dengan kelompok lain dalam satu organisasi. Konflik ini melibatkan kelompok sebagai satu kesatuan dengan kelompok lainnya. Sebab-sebab konflik antar kelompok:

##### 1). Saling ketergantungan

Manajemen sengaja menciptakan berbagai kelompok dalam organisasi dengan tujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan. Penciptaan berbagai kelompok membawa konsekuensi pada penciptaan peranan yang berbeda sehingga antara kelompok satu dengan kelompok lainnya kadang-kadang terlihat terpisah.

##### 2). Perbedaan tujuan

Terjadinya konflik karena perbedaan tujuan antara kelompok satu dengan lainnya seringkali disebabkan oleh keterbatasan sumber daya dan struktu imbalan yang dimiliki organisasi.

##### 3). Perbedaan persepsi

Perbedaan persepsi ini menyebabkan perbedaan pandangan dan pendapat tentang suatu kenyataan antara kelompok satu dengan lainnya, sehingga terjadi suatu konflik. Perbedaan persepsi ini bisa disebabkan karena perbedaan tujuan, horison waktu, ketidakpastian status maupun persepsi yang tidak akurat.

Konflik peran dapat timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi ini umumnya terjadi karena adanya beberapa perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Agustina, 2009)

Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Fanani, 2008). Konflik peran jika terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. Definisi lain oleh Cherington (1994) dalam Yusriantjie (2008), dimana konflik peran dapat terjadi ketika seseorang menghadapi inkonsistensi antara peran yang tidak dapat ditolak dan perilaku peran tersebut. Konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga berakibat pada sumber kesadaran atau pengertian individu yang dapat berkembang.

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa konflik peran merupakan situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari satu peran. Kondisi tersebut terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Seseorang yang mengalami konflik peran cenderung menimbulkan

ketegangan kerja, ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan kepuasan kerja, menurunkan kinerja secara keseluruhan bahkan terjadinya pengunduran diri dari organisasi tempatnya bekerja.

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan atau acuan dalam mengembangkan hipotesis yang telah teruji secara empiris sehingga dapat memperkuat hasil penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil penelitian sebelumnya mengenai Kepuasan Kerja:

### Tabel Literatur Penelitian

**Tabel 2.1**

Judul, jurnal, pengarang	Variabel	Hasil
PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI  ISSN:2301-8556 E-Journal Akuntansi Universitas Udayana 6.2 (2014):210-222  A.A. Gde Dwi Aditya A. Made Gede Wirakusuma	Variabel Independen : 1. Komitmen Profesional  Variabel Moderasi: 1. Motivasi  Variabel Dependen : 1. Kepuasan Kerja Auditor	H1 : Komitmen Profesional tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja H2: Hubungan antara Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.

<p>FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Semarang)</p> <p>Diponegoro Journal of Accounting Vol.4 No.4 Tahun 2015, Hal. 1-9</p> <p>Rizky Ariawan Ramadan, Darsono</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasional</li> <li>2. Komitmen Profesional</li> <li>3. Konflik Organisasional Profesional</li> <li>4. Otonomi Pekerjaan</li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Auditor</li> </ol>	<p>H1 : Komitmen Organisasi tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.</p> <p>H2 : Komitmen Profesional terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor</p> <p>H3 : Konflik Organisasional Profesional terbukti mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor</p> <p>H4: Otonomi Kerja terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor</p>
<p>KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DILIHAT DARI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bandung)</p> <p>Nindya Ari Murti</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasional</li> <li>2. Komitmen Profesional</li> </ol> <p>Variabel Intervening:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Auditor</li> </ol>	<p>H1 : Komitmen Organisasional tidak signifikan terhadap Motivasi Auditor</p> <p>H2 : Komitmen Profesional signifikan terhadap motivasi auditor</p> <p>H3 : Komitmen Organisasional tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor</p> <p>H4 : Komitmen Profesional tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor</p> <p>H5 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.</p> <p>H6 : Komitmen Organisasional tidak terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai intervening</p> <p>H7 : Komitmen Profesional tidak terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi</p>

		sebagai intervening
<p>ORGANIZATIONAL AND PROFESSIONAL COMMITMENT AND THEIR EFFECT ON JOB SATISFACTION</p> <p>Journal of Economics, Business and accountancy Ventura vol. 15, No. 1, April 2012, pages 127-132</p> <p>Yulius Kurnia Susanto Adi Hastomo</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Profesional</li> <li>2. Komitmen Organisasional</li> </ol> <p>Variabel Moderasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Auditor</li> </ol>	<p>H1 : Komitmen Profesional berpengaruh pada Kepuasan Kerja</p> <p>H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh pada Kepuasan Kerja</p> <p>H3: Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor dimana Motivasi sebagai variabel moderasi.</p>
<p>ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI <i>JOB SATISFACTION</i> AUDITOR YANG BEKERJA PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA</p> <p>DiponegoroJournal of Accounting Vol.1 No.1 Tahun 2012 hal. 1-13</p> <p>Rando Meidiansyah Putra, Herry Laksito</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan consideran</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan Tertutup</li> <li>3. Kompleksitas Tugas</li> <li>4. <i>Time Budget Pressure</i></li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Auditor</li> </ol>	<p>H1 : Gaya Kepemimpinan consideran terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job satisfaction auditor</p> <p>H2 : Gaya Kepemimpinan tertutup terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job satisfaction auditor</p> <p>H3 : Kompleksitas Tugas terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job satisfaction auditor</p> <p>H4 : Tekanan Anggaran Waktu terbukti tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job satisfaction auditor</p>
<p>ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR KERJA AUDITOR</p>	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Consideration</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan Structure</li> <li>3. Kompleksitas Tugas</li> <li>4. Time Budget</li> </ol>	<p>H1 : Gaya Kepemimpinan consideran terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP Besar dan Kecil</p> <p>H2 : Gaya Kepemimpinan <i>Structure</i> terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan</p>

<p>Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 8 No. 2, Desember 2011</p> <p>Fitriany Lindawati Gani Sylvia Veronica Siregar Arywanti Marganingsih Viska Anggraita</p>	<p>Pressure</p> <p>Variabel Y: 1. Kepuasan Kerja Auditor</p> <p>Variabel Z : 1. Kinerja Auditor 2. Keinginan Berpindah Kerja Auditor</p>	<p>terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada KAP Besar H3 : Kompleksitas Tugas terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job satisfaction auditor H4 : Tekanan Anggaran Waktu terbukti tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job satisfaction auditor H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada semua jenis KAP H6 : Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor pada semua jenis KAP H7 : Karakteristik pribadi auditor berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja di KAP kecil dan menengah</p>
<p>PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR INTERNAL: MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING</p> <p>Simposium Nasional Akuntansi XI, Pointianak 2008</p> <p>Diah Wijayanti</p>	<p>Variabel X : 1. Komitmen Organisasional 2. Komitmen Profesional</p> <p>Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja</p> <p>Moderasi : 1. Motivasi</p>	<p>H1: Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja H2: Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>

<p>PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN <i>ROLESTRESS</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK</p> <p>ISSN 0854-1981 Juli 2012</p> <p>Dwi Handayani</p>	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasional</li> <li>2. Komitmen Profesional</li> <li>3. Motivasi</li> <li>4. Konflik Peran</li> <li>5. Ketidakjelasan Peran</li> </ol> <p>Variabel Y :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Akuntan Publik</li> </ol>	<p>H1: Komitmen Profesional tidak berpengaruh H2: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh H3: Motivasi tidak berpengaruh H4: Konflik Peran tidak berpengaruh H5: Ketidakjelasan Peran tidak berpengaruh</p>
<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN</p> <p>Polibisnis, vol.4 no.1 April 2012</p> <p>Fisla Wirda Tuti Azra</p>	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Situasional</li> <li>2. Motivasi</li> </ol> <p>Variabel Y :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> </ol>	<p>H1: Gaya Kepemimpinan Situasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja H2: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja H3: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA, <i>LOCUS OF CONTROL</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA AUDITOR</p> <p>Simposium Nasional Akuntansi 2009</p> <p>Jena Sarita Dian Agustia</p>	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Situasional</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. <i>Locus of Control</i></li> </ol> <p>Variabel Y :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Prestasi Kerja Auditor</li> </ol>	<p>H1: Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan <i>locus of control</i> secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor H2: Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja auditor. H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja</p>

<p>PENGARUH KONFLIK PERAN, KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI</p> <p>Jurnal Ekonomi Bisnis, Th 16, No 2, Juli 2011</p> <p>Madziatul Churiyah</p>	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Kelelahan Emosional</li> </ol> <p>Variabel Y :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> </ol> <p>Variabel Z :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi</li> </ol>	<p>H1: Konflik peran dan kelelahan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi</p> <p>H2: Konflik peran dan kelelahan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi</p>
<p>PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA AUDITOR (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan KAP Big Four di Wilayah DKI Jakarta)</p> <p>Jurnal Akuntansi Vol. 1 No. 1 Mei 2009: 40-69</p> <p>Lidya Agustina</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran</li> <li>2. Ketidakjelasan Peran</li> <li>3. Kelebihan Peran</li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Auditor</li> <li>2. Kinerja Auditor</li> </ol>	<p>H1 : Konflik peran, Ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior</p> <p>H2 : Konflik peran, Ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor junior</p> <p>H3 : Konflik peran, Ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior</p> <p>H4 : Konflik peran, Ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor junior</p>

<p>PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH AUDITOR</p> <p>ISBN: 978-979-3775-55-5 3rd economic &amp; business research Festival 13 November 2014</p> <p>Ardiani Ika Sulistyawati Siti Annisah Rahmawati Herwening Sindu Lestari</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Profesional</li> <li>2. Komitmen Organisasional</li> <li>3. Konflik Peran</li> <li>4. Ketidakjelasan Peran</li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja Auditor</li> <li>2. Keinginan Berpindah Kerja Auditor</li> </ol>	<p>H1 : Komitmen Profesional berpengaruh pada Kepuasan Kerja</p> <p>H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh pada Kepuasan Kerja</p> <p>H3: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>H4: Ketidakjelasan Peran Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>.</p>
---	--	--

### C. Kerangka Teoritik

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka teoritik dalam penelitian ini, yaitu tentang kepuasan kerja auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta Timur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat variabel independen yaitu, komitmen profesional ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan peran konflik ( $X_4$ ), sedangkan satu variabel dependen yaitu, kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

#### 1. Hubungan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai : (a) Suatu keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai atas suatu profesi, (b) suatu keinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (c) sebuah kemauan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasinya (Aranya et al. 1981 dalam Murti, 2012).

Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini dengan yang seharusnya diterima (Robbins, 2013:108)

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), dan Darsono (2015) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Keinginan untuk menjadi auditor yang profesional menjadikan auditor akan sangat menyukai pekerjaannya, dengan keinginan untuk tetap menjaga profesionalisme mereka sehingga kondisi ini menjadi sumber kepuasan auditor (Darsono, 2015).

## **2. Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Suatu keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, suatu kemauan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al, 1981 dalam Darsono, 2015). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan merupakan dua sisi yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997 dalam Murti, 2012).

Hasil penelitian Tranggono dan Kartika (2008) dan Susanto dan Hastomo (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Hasil penelitian yang dilakukan Sarita dan Agustia (2009) dan Murti (2012) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak dapat menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal inilah yang sering menjadikan seseorang tidak berhasil dalam karirnya. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyangkut timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan akan motivasi kerja terpenuhi. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan tidak terpenuhi, karyawan tidak merasa puas akan hasil kerjanya (Tranggono dan Kartika 2008:4)

### **4. Hubungan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Penelitian yang dilakukan Fanani (2008), Agustina (2009), Churiyah (2011), Ariyanto (2012), Ermawati (2014) dan Sari dkk.(2016) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil tersebut menunjukkan bahwa auditor yang mengalami konflik peran yang rendah cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Agustina, 2009).

Churiyah (2011) juga menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran dan ambiguitas peran pada tingkat yang tinggi sebagai sumber dari stress. Apabila stres terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan timbulnya *reduced personal accomplishment*, pada akhirnya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan atau institusi berkurang.

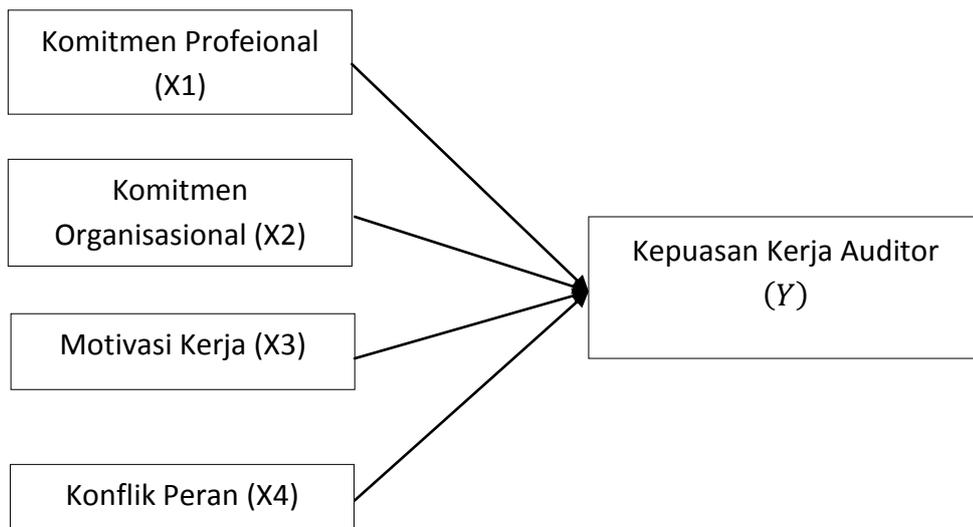
Ikhsan dan Ishak (2008) juga menjelaskan bahwa konflik peran yang dialami oleh anggota organisasi dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi untuk menurunkan motivasi kerja dan komitmen pada organisasi sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Konflik peran timbul disebabkan oleh ketidakcocokan permintaan yang ditujukan pada seseorang dengan orang lain di dalam maupun luar organisasi (Fanani 2008). Konflik Peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya, tuntutan bersumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan bersumber dari sistem pengendalian yang diterapkan dalam KAP (Sari dan Suryanawa, 2016)

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan dalam gambar berikut:

### Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



#### D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha<sub>1</sub>: Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Ha<sub>2</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Ha<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Ha<sub>4</sub>: Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk mengetahui apakah konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **B. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) berdasarkan Direktori Institut Akuntan Publik (IAPI) 2016 di wilayah Jakarta Timur.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang

kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2014), Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan penelitian kuantitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan menekankan analisis pada data-data *numeric* (angka). Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui gambaran mengenai fakta-fakta hubungan antar fenomena sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas hasil objek yang diteliti yang dibantu dengan hasil kuisioner dari survei ke Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang berupa kuisioner yang diberikan kepada auditor eksternal di KAP wilayah Jakarta Timur

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur. Alasan pemilihan lokasi di Jakarta Timur adalah karena pertumbuhan pendirian Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Timur adalah yang paling besar selama 3 tahun terakhir serta penelitian terdahulu hanya mengambil sampel dari KAP yang berada di wilayah Jakarta Selatan dan luput dari Jakarta Timur, diharapkan

nantinya hasil informasi yang diperoleh dapat menjadi pembanding dan tolak ukur kepuasan kerja auditor yang berada di wilayah yang ada di Jakarta.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu sampel diambil dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria responden yang akan diteliti yaitu auditor di KAP wilayah Jakarta Timur yang bekerja pada tahun 2016 dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun serta bersedia berpartisipasi dalam mengisi kuesioner. Penggunaan kriteria tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa auditor yang sudah bekerja selama satu tahun sudah dapat menilai dan mengukur kepuasan kerja mereka.

#### **E. Operasional Variabel**

Menurut Nur Indriantoro (2013), Operasionalisasi variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam pengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini antara lain:

##### **1. Kepuasan Kerja Auditor**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu dalam menilai seberapa puas dan tidak puas individu dengan pekerjaannya serta seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 6 item pertanyaan berdasarkan dimensi respon afektif seseorang terhadap pekerjaan

yang dikembangkan oleh Feldman dan Arnold (1983) dalam Wijayanti (2008) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator Pertanyaan:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Supervisi
- d. Promosi
- e. Pekerjaan itu sendiri

### Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Auditor

**Tabel 3.1**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Kepuasan Kerja Feldman dan Arnold (1983) dalam Wijayanti (2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Supervisi/atasan</li> <li>4. Promosi</li> <li>5. Pekerjaan itu sendiri</li> </ol>	<p>35</p> <p>36, 38</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p>	Interval

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

## 2. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Keberhasilan yang tinggi akan memberikan hasil yang bernilai tinggi, hal ini yang akan menimbulkan kepuasan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Irawati (2012) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi Auditor
- b. Persepsi individu terhadap profesinya

### Operasionalisasi Variabel Komitmen Profesional

**Tabel 3.2**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Komitmen Profesional Irawati (2012)	1. Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi Auditor	1,2,3	Interval
	2. Persepsi individu terhadap profesinya	4,5	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

### 3. Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan nilai personel, yang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak seorang karyawan sehingga menciptakan sebuah kenyamanan dan kecintaan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 12 item

pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Komitmen Organisasional *Affective*
- b. Komitmen Organisasional *Kontinuan*

### Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional

**Tabel 3.3**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Komitmen Organisasional Trisnaningsih (2007)	1. Komitmen Organisasional <i>Affective</i>	6,7,8,9,10,11,12	Interval
	2. Komitmen Organisasional <i>Kontinuan</i>	13,14,15,16,17	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

#### 4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan identitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi serta kepuasan kerja auditor pun lebih mudah tercapai.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 10 item pertanyaan berdasarkan teori motivasi sekunder menurut Luthans (2005) dalam Wijayanti (2008) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin

mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
- b. Kebutuhan akan keamanan
- c. Kebutuhan akan kekuasaan
- d. Kebutuhan akan status
- e. Kebutuhan akan afiliasi

### Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 3.4**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Motivasi Kerja Luthans (2005) dalam Wijayanti (2008)	1. Kebutuhan akan prestasi	18, 19	Interval
	2. Kebutuhan akan keamanan	20, 21	
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	22, 23	
	4. Kebutuhan akan status	24, 25	
	5. Kebutuhan akan afiliasi	26, 27	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

#### 5. Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Konflik peran pada tingkat yang tinggi menjadi sumber stress dan akan berdampak pada perasaan kurang puas dengan pekerjaannya.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* Yang dimodifikasi oleh Fanani (2008) dan digunakan kembali dalam penelitian Hanna dan Firnanti (2013), Sulistyawati dkk. (2014) serta Sari dan Suryanawa (2016). Pengukuran variabel menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Bekerja pada dua kelompok atau lebih
- b. Melanggar peraturan penugasan
- c. Menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan
- d. Melakukan hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain
- e. Melaksanakan hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya
- f. Menerima penugasan dengan material yang tidak cukup untuk melaksanakannya
- g. Menerima penugasan dengan tenaga kerja yang tidak cukup untuk melakukannya

### Operasionalisasi Variabel Konflik Peran

Tabel 3.5

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Konflik Peran Fanani (2008)	1. Bekerja pada dua kelompok atau lebih	28	Interval
	2. Melanggar peraturan penugasan	29	

	3. Menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan	30	
	4. Melakukan hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain	31	
	5. Melaksanakan hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya	32	
	6. Menerima penugasan dengan material yang tidak cukup untuk melaksanakannya	33	
	7. Menerima penugasan dengan tenaga kerja yang tidak cukup untuk melakukannya	34	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

## F. Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Berikut adalah beberapa langkah dalam menganalisis, yaitu:

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk membantu peneliti merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan secara umum dari data yang diperoleh sampel kajian. Statistik deskriptif menurut Ghazali (2013) yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data-

data yang hasil pengamatan terhadap kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena secara kuantitatif, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Variabel-variabel yang akan diteliti dapat dijelaskan dan dideskripsikan. Peneliti dapat menentukan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian.
- b. Menyusun data dengan nilai terendah hingga nilai tertinggi dan memperkirakan frekuensi yang didapat
- c. Menggunakan teknik statistik deskriptif dengan menggunakan kecenderungan pusat (*Measures of Central Tendency*), ukuran keberagaman (*Measures of Variability*), yang sesuai dengan skala pengukuran.

## **2. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Uji kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang diolah baik menggunakan manual maupun dengan komputer (Sarita dan Dian, 2009)

### **a. Uji Validitas**

Uji ini ditujukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Sugiyono (2013) menjelaskan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika setiap item pertanyaan pada kuisisioner dapat mendeskripsikan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali(2013:52) ada dua cara untuk mengukur validitas kuesioner:

- 1) Melakukan hubungan korelasi antar nilai per item pertanyaan dengan total nilai variable
- 2) Melakukan hubungan korelasi bivariante antara masing-masing nilai indikator dengan total nilai variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur setiap kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Indriantoro dan Supomo (2013) menjelaskan, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Menurut Ghazali (2013:47), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut stabil dan konsekuen dari waktu ke waktu. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama dengan waktu yang berlainan, kemudian diteliti apakah kuesioner tersebut tetap konsisten dengan jawabannya
- 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja: pengukuran hanya dilakukan sekali dan hasil tersebut akan dibandingkan dengan pertanyaan lain. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013)

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting data* residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2013 105-106)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139)

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Indriantoro dan Supomo (2013) menjelaskan analisis regresi digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu model yang digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Model ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel untuk meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel independen, yaitu, Komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja auditor. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

dengan :

Y = Kepuasan Kerja Auditor

A = Konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variable komitmen profesional

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variable komitmen organisasional

b<sub>3</sub> = koefisien regresi variable motivasi kerja

b<sub>4</sub> = koefisien regresi variable konflik peran

X<sub>1</sub> = komitmen profesional

X<sub>2</sub> = komitmen organisasional

X<sub>3</sub> = motivasi kerja

X<sub>4</sub> = konflik peran

$e = \text{error term}$

## 5. Pengujian Hipotesis

Secara statistik, model regresi dapat diukur melalui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai statistik F dan nilai statistik t. Apabila nilai uji statistiknya berada di daerah kritis ( $H_0$  diterima) maka perhitungan tersebut signifikan. Sebaliknya bila nilai uji statistiknya berada di daerah ( $H_0$  ditolak) maka perhitungannya tidak signifikan.

### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan varian dari variabel dependen dalam suatu model regresi dengan nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika pada suatu model nilai  $R^2$  kecil atau sedikit, berarti model tersebut dapat menjelaskan variasi dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati angka 1 maka model tersebut dapat menjelaskan variabel independen dengan seluruh data yang ada atau informasi yang relevan. Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Menurut Ghozali (2013) bila dalam model tersebut menambahkan satu atau lebih variabel independen, maka nilai  $R^2$  akan bertambah. Pada hasil output SPSS nilai adjusted  $R^2$  bisa saja bernilai negative, walaupun yang diinginkan peneliti harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh Ghozali (2013:97) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negative, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara sistematis

jika nilai  $R^2 = 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$ . jika  $k > 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2$  akan bernilai negatif.

b. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model yang terdiri dari semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2013:98) untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 (empat) maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

c. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ )

sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013:99) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dua). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jakarta Timur, sesuai dengan *directory* KAP yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Pada penelitian ini peneliti mencoba untuk mengukur pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui metode penyebaran kuesioner penelitian yang diberikan secara langsung kepada auditor yang bekerja di KAP. Penyebaran kuesioner dilakukan dari tanggal 15 November 2016 hingga 30 November 2016.

Dalam penelitian ini peneliti telah menyebar kuesioner sebanyak 120 buah, yang terdiri dari 20 kuesioner pengujian instrumen dan 100 kuesioner sebagai sampel yakni auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta Timur. Dari 100 kuesioner yang telah disebar kepada sampel penelitian, kuesioner yang berhasil kembali sebanyak 75 kuesioner.

Beberapa hal yang menyebabkan 25 kuesioner sampel tidak kembali dikarenakan peneliti hanya memiliki waktu kurang dari satu bulan untuk menyebar kuesioner. Hal lain yang menjadi penyebab tidak kembalinya kuesioner adalah kesibukan para auditor karena adanya proyek laporan keuangan akhir tahun.

Gambaran mengenai data sampel disajikan pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Data Distribusi Sampel Penelitian**

No.	Nama KAP	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali
1.	KAP Erwan Dukat	10	7
2.	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan	20	18
3.	KAP Drs. Haryo Tienmar	10	10
4.	KAP Drs. Bambang Sudaryono dan Rekan	10	8
5.	KAP Yuwono	5	5
6.	KAP Freddy dan Rekan	10	7
7.	KAP James dan Komariantanto	10	10
8.	KAP Abdul Aziz Fibi Ariza	10	0
9.	KAP Erfan & Rakhmawan	5	0
10.	KAP Liasta, Nirwan, Syafruddin dan Rekan	10	0
	TOTAL	100	65

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Data jumlah responden diatas terdiri dari:

- a. 2 responden auditor laki-laki dan 5 responden auditor perempuan di KAP Erwan Dukat.

- b. 10 responden auditor laki-laki dan 8 responden auditor perempuan di KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan
- c. 7 responden auditor laki-laki dan 3 responden auditor perempuan di KAP Haryo Tienmar
- d. 6 responden auditor laki-laki dan 2 responden auditor perempuan di KAP Drs. Bambang Sudaryono dan Rekan
- e. 5 responden auditor laki-laki di KAP Yuwono
- f. 4 responden auditor laki-laki dan 3 responden auditor perempuan di KAP Freddy dan Rekan
- g. 7 responden auditor laki-laki dan 3 responden auditor perempuan di KAP James Komarianto

Pada Tabel 4.1 halaman 64 memberikan informasi jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti pada 10 KAP di wilayah Jakarta Timur. Dari keseluruhan kuesioner yang telah disebar sebanyak 100 kuesioner yang ditujukan kepada auditor yang aktif pada masa kerja 2016 dan mempunyai pengalaman kerja sebagai seorang auditor dengan kriteria minimal selama 1 tahun. Hal ini berdasarkan pada seorang auditor yang bekerja selama minimal 1 tahun sudah dapat merasakan kepuasan kerja baik dari segi profesi maupun organisasi tempatnya bekerja.

**Tabel 4.2**  
**Data Sampel Penelitian**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	100	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	25	25%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	10	10%
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	65	65%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2 menjelaskan jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada KAP yang berada di Wilayah Jakarta Timur sebanyak 100 kuesioner. Dari keseluruhan kuesioner yang peneliti terima kembali sebanyak 75 kuesioner dan terdapat 10 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria minimal bekerja selama 1 tahun. Sehingga peneliti tidak memasukkan data tersebut dan mengugurkannya sebagai sampel. Oleh karena itu, total kuesioner yang dapat peneliti olah sebanyak 65 kuesioner atau 65%.

## **2. Karakteristik Profil Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Timur sesuai dengan Direktori Kantor Akuntan Publik 2016 yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Data berikut ini akan mendeskripsikan mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, umur, posisi terakhir, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja responden.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	41	63.07%
Perempuan	24	36.93%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 63,07% atau 41 orang dan sisanya sebesar 24 orang atau 36,93% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan karakteristik profesi auditor yang memerlukan curahan waktu yang lebih banyak dalam pekerjaannya sehingga responden dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Data Responden Berdasarkan Umur**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
23-25	27	41.53%
26-30	32	49.23%
>31	6	9.24%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji data pada tabel 4.4 menunjukkan usia auditor saat ini dengan rentang usia 23-25 tahun sebanyak 27 orang (41.53%), usia 26-30 tahun sebanyak 32 orang (49.23%) dan usia >31 tahun sebanyak 6 orang (9.24%). Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa kisaran usia auditor yang bekerja pada KAP wilayah Jakarta Timur sebagian besar berumur 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan responden penelitian ini didominasi oleh auditor junior dan senior, sehingga usia responden dalam penelitian ini mayoritas berusia muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Terakhir

Berdasarkan tabel 4.5 hal. 64, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang atau sebesar 52.3% menduduki sebagai auditor junior. Sedangkan sisanya yaitu auditor senior sebanyak 31 orang atau 47.7%. Dalam pekerjaan sebagai seorang auditor, semakin tinggi jabatan auditor di kantor akuntan publik, akan memiliki beban pekerjaan yang semakin tinggi sehingga semakin tinggi pula tingkat kesibukannya.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Data Responden Berdasarkan Posisi Terakhir**

Posisi Terakhir	Jumlah	Persentase
Auditor Junior	34	52.3%
Auditor Senior	31	47.7%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S1	40	61.53%
S2	25	38.46%
Total	65	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.6 dapat mengetahui tingkat pendidikan terakhir responden. Tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh auditor yang menjadi responden penelitian ini adalah 40 responden dengan pendidikan akhir S1 dan sebanyak 25 responden dengan pendidikan akhir S2. Dengan adanya tingkat pendidikan akhir tentunya akan mempengaruhi tingkat pemahaman seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentasi
1 – 3 Tahun	35	53.84%
3 – 5 Tahun	30	46.16%
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 35 orang atau 53.84%, diikuti

dengan auditor yang mempunyai pengalaman kerja selama 3 – 5 tahun dengan jumlah 30 orang atau 46.16%.

## B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan serta menggambarkan karakter sampel dalam penelitian yang mendeskripsikan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja dan Konflik Peran. Analisis penelitian berdasarkan pada hasil jawaban responden yang terdiri dari 40 pernyataan.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP	65	17	25	19,92	1,753
KO	65	40	60	46,78	4,274
MK	65	35	48	39,83	2,897
KPr	65	15	25	17,94	1,903
KKA	65	20	29	23,89	2,017
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.8 menunjukkan hasil pengukuran deskriptif terhadap seluruh variabel independen dan variabel dependen dari 65 sampel yang diolah dengan empat variabel independen yang digunakan adalah Komitmen Profesional (TKP), Komitmen Organisasional (TKO), Motivasi Kerja (TMK) dan Konflik

Peran (TKPr) serta variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja Auditor (TKKA).

Adapun penjelasan dari pengukuran statistik deskriptif yang telah didapatkan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Komitmen Profesional (KP) menggunakan 5 butir pernyataan. Skor minimum variabel tersebut adalah sebesar 17 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 19,92. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini auditor setuju bahwa Komitmen Profesional dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja seorang auditor.
- b. Variabel Komitmen Organisasional (KO) menggunakan 12 butir pernyataan. Skor minimum variabel tersebut adalah sebesar 40 dan maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata sebesar 46,78. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini auditor setuju bahwa Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja seorang auditor.
- c. Variabel Motivasi Kerja (MK) menggunakan 10 butir pernyataan. Skor minimum variabel tersebut adalah sebesar 35 dan maksimum sebesar 48 dengan nilai rata-rata sebesar 39,83. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini auditor setuju bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja seorang auditor.
- d. Variabel Konflik Peran (KPr) menggunakan 5 butir pernyataan. Skor minimum variabel tersebut adalah sebesar 15 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 17,94. Hal ini mengindikasikan bahwa

dalam penelitian ini auditor setuju bahwa konflik peran dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja seorang auditor.

- e. Variabel Kepuasan Kerja Auditor (KKA) menggunakan 6 butir pernyataan. Skor minimum variabel tersebut adalah sebesar 20 dan maksimum sebesar 29 dengan nilai rata-rata sebesar 23,95. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini auditor merasa puas dengan pekerjaannya.

## **2. Hasil Uji Kualitas Data**

### **a. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Corelation. Responden yang menjadi subjek penelitian berkaitan dengan pengujian kuesioner penelitian ini adalah Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di tebet atau dengan kata lain di luar sampel penelitian yaitu Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Aspek yang diteliti meliputi variabel Komitmen Profesional ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), Konflik Peran ( $X_4$ ) dan Kepuasan Kerja Auditor ( $X_5$ ). Data diperoleh dari hasil kuesioner yang merupakan data primer dengan 20 Auditor sebagai responden.

**Tabel 4.9**  
**Data Distribusi Uji Reliabilitas dan Uji Validitas**

No.	Nama KAP	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali
1.	KAP Weddie dan Muhaimin, Tebet	10	10
2.	KAP Armen, Budiman dan rekan, Tebet	10	10
	TOTAL	20	20

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas dilakukan dengan menguji jawaban 20 responden. Jumlah item pernyataan yang diuji validitasnya sebanyak 40 item. Terdiri dari pernyataan variabel Komitmen Profesional sebanyak 5 item, pernyataan variabel Komitmen Organisasi sebanyak 12 item, pernyataan variabel Motivasi Kerja sebanyak 10 item, pernyataan variabel Konflik Peran sebanyak 7 item, dan pernyataan variabel Kepuasan Kerja sebanyak 6 item.

Dengan menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikansi 5% maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini adalah 0,444. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai  $r_{\text{hitung}} >$  dari  $r_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan lampiran 3 uji validitas hal. 113, terlihat bahwa semua pernyataan variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,444. Sedangkan pada variabel Konflik peran terdapat 2 pernyataan yang memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih kecil dari 0,444, yaitu pernyataan

1 dan pernyataan 4. Sehingga 2 pernyataan pada variabel konflik peran yang tidak valid tersebut dibuang atau tidak digunakan

## B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2011:47-48).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	>/<	Tetapan	Keterangan
Komitmen Profesional	0,737	>	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,869	>	0,7	Reliabel
Motivasi	0,796	>	0,7	Reliabel
Konflik Peran	0,767	>	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja Auditor	0,711	>	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.10, menunjukkan bahwa semua variable baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki nilai *cronbach's alpha* yang melebihi 0,70 Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang

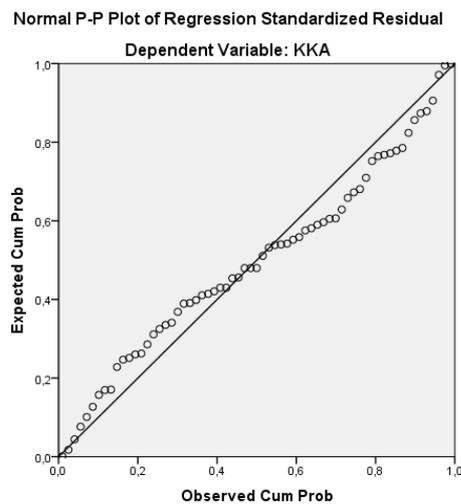
digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal.

**Gambar 4.1**



#### Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 4.1 menunjukkan data yang berada di sekitar garis diagonal cenderung mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mendapatkan data yang dapat meyakinkan, hasil uji grafik pada uji normalitas ini juga dilengkapi dengan uji statistik dengan menggunakan uji Komogorov-Smirnov (K-S). Analisis ini merupakan suatu pengujian normalitas secara *univariate* untuk menguji keselarasan data masing-masing variabel penelitian, dimana suatu sampel dikatakan berdistribusi normal atau tidak data yang berdsitribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas 0,05 atau 5%.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Komogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,14182060
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,086
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,199 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil pengujian normalitas pada pengujian Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas menunjukkan signifikan diatas 0.05 dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.098 dan nilai probabilitas sebesar 0.199. Hal tersebut mengindikasikan data residual terdistribusi secara normal, karena memiliki nilai signifikansi diatas 0.05.

### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya masalah tersebut, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor(VIF)* serta besaran korelasi antar variabel independen.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,645	2,193		,750	,456			
KP	,382	,132	,332	2,885	,005	,403	2,481	
KO	,123	,056	,260	2,175	,034	,374	2,674	
MK	,246	,078	,353	3,153	,003	,426	2,345	
KPr	-,050	,089	-,047	-,556	,580	,753	1,329	

a. Dependent Variable: KKA

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 dapat terlihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* varabel independen  $> 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Variabel komitmen profesional menghasilkan *tolerance* sebesar 0.403 dan nilai VIF sebesar 2.481. Variabel komitmen organisasional menghasilkan *tolerance* sebesar 0.374 dan nilai VIF sebesar 2.674. Variabel motivasi kerja menghasilkan *tolerance* sebesar 0.426 dan nilai VIF sebesar 2.345. Dan Variabel konflik peran menghasilkan *tolerance*

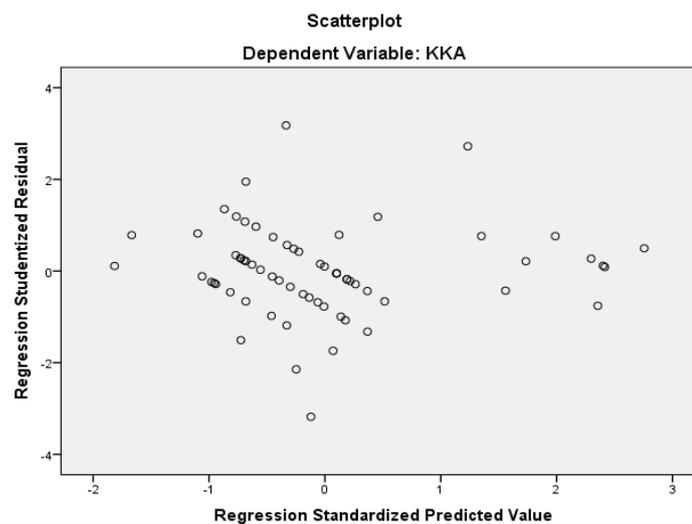
sebesar 0.753 dan nilai VIF sebesar 1.329. Seluruh variabel telah memenuhi *cut off* untuk *tolerance value* dan VIF. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini dari hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dan diolah bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen dan model regresi.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Menguji data heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplots*. Grafik yang tidak terdapat heteroskedastisitasnya adalah data dengan plot yang menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**Gambar 4.2**

#### *Scatterplot*



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Analisis dengan menggunakan *scatterplots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan sehingga diperlukan untuk uji statistik agar mendapatkan hasil yang

lebih akurat. Untuk memastikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini maka dilakukan uji *glesjer*. Uji *glesjer* pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji *Glesjer***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,620	1,543		1,050	,298
KP	,031	,093	,067	,333	,740
KO	-,021	,040	-,111	-,531	,598
MK	,014	,055	,051	,260	,795
KPr	-,057	,063	-,134	-,909	,367

a. Dependent Variable: Res3

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji *glesjer* pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar daripada 0,05 untuk setiap variabel yaitu komitmen profesional memiliki nilai signifikansi 0,740, variabel komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi 0,598, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,795, dan variabel konflik peran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,367.

#### 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Regresi linear berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel beberapa variabel

independen dalam suatu prefektif tunggal. Uji berganda ini dapat dilihat berdasarkan tabel *coefficients*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,645	2,193		,750	,456
KP	,382	,132	,332	2,885	,005
KO	,123	,056	,260	2,175	,034
MK	,246	,078	,353	3,153	,003
KPr	-,050	,089	-,047	-,556	,580

a. Dependent Variable: KKA

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.14 menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel independen secara berturut-turut komitmen profesional sebesar 0,382, komitmen organisasional sebesar 0,123, motivasi kerja sebesar 0,246 dan konflik peran sebesar -0,050. Sehingga persamaan regresi pada penelitian ini menjadi

$$Y = 1.552 + 0.382KP + 0.123KO + 0.246MK - 0.05KPr + e$$

dengan :

Y = Kepuasan Kerja Auditor

A = Konstanta

KP = Komitmen Profesional

KO = Komitmen Organisasional

MK = Motivasi Kerja

KPr = Konflik Peran

E = Error

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,658	1,179

a. Predictors: (Constant), KPr, MK, KP, KO

b. Dependent Variable: KKA

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,658 atau 65,8% yang berarti komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor adalah sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi seperti Otonomi pekerjaan (Darsono, 2015), gaya kepemimpinan (Laksito, 2012), kompleksitas tugas (Fitriany dkk., 2011) dan *locus of control* (2009).

### b. Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi

kerja dan konflik peran terhadap satu variabel dependen yaitu, kepuasan kerja auditor. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dan diatas nilai  $f_{tabel}$  untuk  $n=65$  sebesar 2,525 (Ghozali, 2013).

1). Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

2). Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176,806	4	44,201	31,784	,000 <sup>b</sup>
Residual	83,440	60	1,391		
Total	260,246	64			

a. Dependent Variable: KKA

b. Predictors: (Constant), KPr, MK, KP, KO

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,784 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil daripada 0,05 dan nilai  $f_{hitung}$  31,784 lebih besar daripada  $f_{tabel}$  2,525, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja auditor atau dengan kata lain komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor.

### **c. Hasil Uji t**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari variabel yang dimasukkan ke dalam model (komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran) dan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikasnsi 0,05. Nilai t-tabel untuk  $n=65$  yaitu sebesar 1,99962.

#### **Ha1 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha1 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat bahwa variabel komitmen profesional mempunyai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan diperkuat dengan hasil  $t_{hitung} 2,885 > t_{tabel} 1,999$ . Hal ini menunjukkan bahwa Ha1 DITERIMA sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen profesional signifikan terhadap kepuasan kerja auditor atau dengan kata lain komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, yang berarti bahwa auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Susanto dan Hastomo (2012) dan Darsono (2015). Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Aditya dan Wirakusuma (2014)

## **Ha2 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha2 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat variabel komitmen organisasional mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  dan diperkuat dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,175 > t_{tabel}$  1,999. Hal ini menunjukkan bahwa Ha2 DITERIMA sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional signifikan terhadap kepuasan kerja auditor atau dengan kata lain komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasional seorang auditor maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), dan Susanto dan Hastomo (2012). Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Darsono (2015)

## **Ha3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha3 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan diperkuat dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,153 > t_{tabel}$  1,999. Hal ini menunjukkan bahwa Ha3 DITERIMA sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kepuasan kerja auditor atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012), Wirda dan Azra (2012) dan Suryawan dan Andrew (2013). Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008) dan Handayani (2012).

#### **Ha4 : Konflik peran berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha4 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat variabel konflik peran mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,580 > 0,05$  dan diperkuat dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,556 < t_{tabel} 1,999$ . Hal ini menunjukkan bahwa Ha4 DITOLAK sehingga dapat dikatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Handayani (2012). Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Agustina (2009) dan Chuiriyah (2011).

### **C. Pembahasan**

Hasil yang didapat dari penelitian ini dengan melibatkan 65 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta Timur adalah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Pembahasan untuk masing – masing hasil uji hipotesis akan dijabarkan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji  $H_{a1}$  pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat bahwa  $H_{a1}$  DITERIMA sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil yang didapat dari penelitian ini, dilihat pada butir 1, pernyataan yang berisi usaha lebih demi kesuksesan profesi auditor. menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 53 responden menjawab Setuju (S) dan 1 responden menjawab Netral (R). Pada butir 2, pernyataan yang berisi bangga terhadap profesi auditor. menunjukkan sebanyak 14 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 38 responden menjawab Setuju (S), dan 12 responden menjawab Netral (R). Pada butir 3, pernyataan yang berisi profesi auditor menjadi inspirasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 50 responden menjawab Setuju (S) dan 3 responden menjawab Netral (R). Pada butir 4, pernyataan yang berisi peduli dengan perkembangan profesi auditor. Menunjukkan sebanyak 6 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 50 responden menjawab Setuju (S), dan 9 responden menjawab Netral (R). Pada butir 5, pernyataan yang berisi profesi auditor adalah profesi terbaik dibandingkan profesi lainnya. Menunjukkan sebanyak 4 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 37 responden menjawab Setuju (S), dan 23 responden menjawab Netral (R).

Melalui hasil kuesioner, pada point pernyataan nomor 1 menyatakan bahwa seorang auditor ingin melakukan usaha yang luar biasa melebihi yang diharapkan demi kesuksesan/keberhasilan profesi auditor mempunyai jawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yang cukup signifikan. Adanya komitmen profesional pada diri auditor akan menimbulkan rasa cinta terhadap profesi, bersungguh-sungguh dan memiliki semangat dalam setiap menjalankan tugas, turut berkontribusi dalam kemajuan profesi auditor serta patuh pada etika profesi sebagai seorang akuntan. Komitmen profesional dapat menjadi pemicu dalam perkembangan karir seseorang dimana individu akan senantiasa merasa tertantang dalam melaksanakan tugas yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta melakukan usaha yang luar biasa melebihi dari yang diharapkan.

Peran seorang auditor sangatlah vital ditengah perekonomian masyarakat dimana auditor dituntut untuk memberikan informasi yang faktual terhadap laporan keuangan suatu perusahaan. Karenanya, seorang auditor harus memiliki karakteristik profesional yang harus dipenuhi. Di sisi lain, kepuasan kerja menjadi satu hal yang harus diperhatikan agar auditor senantiasa bersifat objektif dalam menilai permasalahan yang ada. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja, seorang auditor akan berkeinginan untuk tetap menjaga profesionalisme mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Murti (2012), bahwa seorang auditor yang mempunyai komitmen profesional akan mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara

keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati (2012). Dalam penelitiannya menyatakan auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini komitmen profesional dapat menjadi motivasi dalam memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja. Selanjutnya, peningkatan komitmen profesional akan menunjang komitmen auditor terhadap organisasi. Dari upaya profesionalitas tersebut, akan memberikan sikap positif terhadap profesi auditor sehingga kepuasan kerja atas dasar profesionalisme setelah melalui komitmen tersebut akan lebih besar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Susanto dan Hastomo (2012), Sulistyawati (2012) dan Darsono (2015). Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Wijayanti (2008) dan Aditya dan Wirakusuma (2014).

## **2. Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha2 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat bahwa Ha2 DITERIMA sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional signifikan terhadap kepuasan kerja auditor atau dengan kata lain komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil yang terdapat pada penelitian ini, dilihat pada butir 1, pernyataan yang berisi ikut merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja. Menunjukkan

bahwa sebanyak 14 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S), dan 7 responden menjawab Netral (N). Pada butir 2, pernyataan yang berisi merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat kerja. Menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 49 responden menjawab Setuju (S), dan 4 responden menjawab Netral (N). Pada butir 3, pernyataan yang berisi organisasi tempat kerja sangat berarti bagi auditor. Menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S) dan 9 responden menjawab Netral (N). Pada butir 4, pernyataan yang berisi auditor merasa menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja. Menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S) dan 6 responden menjawab Netral (N). Pada butir 5, pernyataan yang berisi auditor merasakan masalah yang ada di organisasi seperti masalahnya juga. Menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 38 responden menjawab Setuju (S), 18 responden menjawab Netral (N) dan 2 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 6, pernyataan yang berisi auditor sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempatnya bekerja. Menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 30 responden menjawab Setuju (S), 27 responden menjawab Netral (N) dan 2 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 7, pernyataan yang berisi auditor mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan tempat kerja. Menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 46 responden menjawab Setuju (S), dan 9 responden menjawab Netral (N). Pada butir 8, pernyataan yang berisi saat ini

auditor tetap bekerja karena komitmen terhadap organisasi tempat bekerja. Menunjukkan bahwa 11 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 43 responden menjawab Setuju (S), 10 responden menjawab Netral (N), dan 1 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 9, pernyataan yang berisi loyalitas terhadap perusahaan. Menunjukkan bahwa 8 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 47 responden menjawab Setuju (S), dan 10 responden menjawab Netral (N). Pada butir 10, pernyataan yang berisi tidak komitmen jika meinggalkan organisasi tempat kerja. Menunjukkan bahwa 6 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 35 responden menjawab Setuju (S), dan 24 responden menjawab Netral (N). Pada butir 11, pernyataan yang berisi tidak profesional jika meninggalkan organisasi tempat bekerja. Menunjukkan bahwa 6 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 35 responden menjawab Setuju (S), 21 responden menjawab Netral (N), dan 3 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 12, pernyataan yang berisi tidak loyalitas jika memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Menunjukkan bahwa 6 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 31 responden menjawab Setuju (S), 25 responden menjawab Netral (N) dan 3 responden menjawab Tidak Setuju (TS).

Melalui hasil kuesioner, pada point pernyataan nomor 4 menyatakan bahwa Auditor merasa menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja mempunyai jawaban Sangat Setuju (SS) yang cukup signifikan. Sebuah komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota

organisasi dimana auditor bekerja. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja seorang auditor (Williams & Hazer, 1986 dalam Darsono, 2015).

Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Jakarta Timur memiliki rasa “*sense of belonging*” yang cukup tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja sehingga memberikan kenyamanan untuk bekerja dalam organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja sebagai seorang auditor.

Sebuah kenyamanan bekerja dalam suatu organisasi dapat menjadi pemicu individu untuk tetap mempertahankan diri mereka dalam bagian organisasi tempatnya bekerja. Lingkungan kerja yang senantiasa memberikan kenyamanan akan berpengaruh positif terhadap diri serta kinerja seorang auditor sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Susanto dan Hastomo (2012) dan Sulistyawati (2012). Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Darsono (2015).

### **3. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha3 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat bahwa Ha3 DITERIMA sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kepuasan kerja auditor atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil yang terdapat pada penelitian ini, dilihat pada butir 1, pernyataan yang berisi pekerjaan yang dilakukan memotivasi auditor untuk berbuat yang

terbaik. Menunjukkan bahwa 29 responden menjawab Sangat Setuju (SS) dan 36 responden menjawab Setuju (S). Pada butir 2, pernyataan yang berisi gaji yang diterima memotivasi auditor untuk berbuat yang terbaik. Menunjukkan bahwa 1 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 27 responden menjawab Setuju (S), 32 Responden menjawab Netral (N), dan 5 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 3, pernyataan yang berisi perlakuan perusahaan memotivasi auditor untuk berbuat yang terbaik. Menunjukkan bahwa 1 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 50 responden menjawab Setuju (S), 13 responden menjawab Netral (N) dan 1 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 4, pernyataan yang berisi auditor menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit. Menunjukkan bahwa 13 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S) dan 8 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 5, pernyataan yang berisi secara relatif dibandingkan auditor lain, saya dekat dengan atasan. Menunjukkan bahwa 7 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 49 responden menjawab Setuju (S), dan 9 responden menjawab Netral (N). Pada butir 6, pernyataan yang berisi memberikan saran yang konstruktif pada auditor. Menunjukkan bahwa 6 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 45 responden menjawab Setuju (S), dan 14 responden menjawab Netral (N). Pada butir 7, pernyataan yang berisi dapat melakukan pekerjaan lebih banyak dibandingkan orang lain dalam waktu tertentu. Menunjukkan bahwa 8 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S), 12 responden menjawab Netral (N) dan 1 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 8, pernyataan yang berisi menerima evaluasi kerja yang memuaskan. Menunjukkan bahwa 12

responden menjawab Sangat Setuju (SS), 40 responden menjawab Setuju (S), 12 responden menjawab Netral (N), dan 1 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 9, pernyataan yang berisi kinerja auditor membuat orang lain lebih respek. Menunjukkan bahwa 19 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 38 responden menjawab Setuju (S), dan 8 responden menjawab Netral (N). Pada butir 10, pernyataan yang berisi auditor memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditee. Menunjukkan bahwa 19 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S), dan 2 responden menjawab Netral (N).

Melalui hasil kuesioner, pada point pernyataan nomor 1 menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memotivasi auditor untuk berbuat yang terbaik mempunyai jawaban Sangat Setuju (SS) yang cukup signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa auditor mencintai pekerjaannya sehingga memotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya. Motivasi menjadi sebuah faktor penggerak yang dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja seseorang. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat membangkitkan semangat kerja auditor untuk melaksanakan seluruh kewajibannya dengan lebih baik lagi dan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak dapat menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal inilah yang sering menjadikan seseorang tidak berhasil dalam karirnya. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan

kebutuhan karyawan akan motivasi kerja terpenuhi. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan tidak terpenuhi karyawan tidak merasa puas akan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012), Wirda dan Azra (2012) dan Suryawan dan Andrew (2013). Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008) dan Handayani (2012).

#### **4. Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Pada hasil uji Ha4 pada tabel 4.14 halaman 80 dapat terlihat bahwa Ha4 DITOLAK. Dengan kata lain konflik peran tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil yang terdapat pada penelitian ini, dilihat pada butir 2, pernyataan yang berisi auditor tidak pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan. Menunjukkan bahwa 7 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 44 responden menjawab Setuju (S) dan 14 responden menjawab Netral (N). Pada butir 3, pernyataan yang berisi auditor menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bersesuaian satu sama lain. Menunjukkan bahwa 5 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 43 responden menjawab Setuju (S), dan 17 responden menjawab Netral (N). Pada butir 5, pernyataan yang berisi auditor melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya. Menunjukkan bahwa 2 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 22 responden menjawab Setuju (S), 38 responden menjawab Netral (N) dan 3 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 6, pernyataan yang berisi auditor menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang

cukup. Menunjukkan bahwa 2 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 27 responden menjawab Setuju (S), 29 responden menjawab Netral (N), dan 7 responden menjawab Tidak Setuju (TS). Pada butir 7, pernyataan yang berisi auditor menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja yang cukup. Menunjukkan bahwa 2 responden menjawab Sangat Setuju (SS), 33 responden menjawab Setuju (S), 26 responden menjawab Netral (N), dan 4 responden menjawab Tidak Setuju (TS).

Melalui hasil kuesioner, pada point pernyataan nomor butir 2, pernyataan yang berisi auditor tidak pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan mempunyai jawaban Sangat Setuju (SS) yang cukup signifikan. Konflik peran sendiri terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja dapat mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Dalam segi penugasann, seorang auditor pasti memiliki kompleksitas tugas yang berbeda-beda dan waktu *deadline* yang bisa saja berdekatan sehingga menambah stress kerja seorang auditor yang dapat memungkinkan auditor pernah melanggar kebijakan penyelesaian penugasan yang diberikan kepadanya. Dengan hasil yang cenderung tidak pernah melanggar penyelesaian penugasan, kemungkinan auditor memiliki peran ganda menjadi semakin kecil karena penugasan yang diberikan masih dalam batas wajar sehingga belum mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Secara teoritis menurut Agustina (2009), dengan adanya konflik peran yang diterima auditor akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, artinya auditor yang mengalami konflik peran yang rendah cenderung akan

merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebaliknya jika auditor mengalami konflik peran yang tinggi cenderung akan mengikis kepuasan kerja auditor. Namun dalam penelitian ini tidak terbukti dengan hasil konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil tersebut dapat terjadi karena faktor penyebab yang dapat menimbulkan stress peran bukan hanya karena konflik peran, tetapi terdapat juga variabel lain seperti ambiguitas peran dan ketidak jelasan peran yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, seperti penelitian yang dilakukan Fanani (2008), Sulistyawati (2014) dan Handayani (2012)

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Handayani (2012). Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Agustina (2009) dan Chuiriyah (2011).

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor. Responden penelitian ini berjumlah 65 auditor yang bekerja di 7 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jakarta Timur dan berdasarkan *Directory* KAP yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2016. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya komitmen profesional pada diri auditor, auditor mempunyai rasa cinta terhadap profesi, bersungguh-sungguh dan memiliki semangat dalam setiap menjalankan tugas, turut berkontribusi dalam kemajuan profesi auditor serta patuh pada etika profesi sebagai seorang auditor.
2. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Jakarta Timur memiliki rasa "*sense of belonging*" yang cukup tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja sehingga memberikan kenyamanan untuk bekerja dalam organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja sebagai seorang auditor.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, seorang auditor menjadi lebih semangat kerja serta melaksanakan seluruh kewajibannya dengan lebih baik dan berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik yang berdampak pada kepuasan kerja.
4. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan berdampak pada kurang puasnya terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, konflik peran yang rendah dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

## **B. Implikasi**

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat implikasi penelitian yang dapat diambil, diantaranya adalah:

1. Komitmen Profesional dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan profesi yang dapat meningkatkan potensi serta mengembangkan ilmu yang dimiliki oleh anggota auditor. Dengan bertambahnya ilmu seseorang, upah yang akan didapat dari pekerjaannya akan semakin tinggi juga sehingga semakin lama akan semakin mencintai pekerjaannya serta meningkatkan komitmen profesional auditor dalam bekerja sebaik-baiknya.
2. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan membuat suasana kerja nyaman mungkin, baik dari fasilitas maupun hubungan sesama profesi dalam satu organisasi. Serta melibatkan auditor dalam acara-acara hiburan agar menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat agar komitmen organisasional dapat tumbuh dan auditor dapat mencintai tempatnya bekerja.

3. Motivasi kerja berperan sebagai pemicu seorang auditor untuk mencapai tujuannya baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. hendaknya diperhatikan dengan memberikan bonus atau kompensasi yang sebanding dengan beban kerja yang ada.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel serta diharapkan dapat melakukan penelitian di wilayah yang berbeda sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi tolak ukur dan pembanding kepuasan kerja yang dirasakan auditor di berbagai wilayah
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan jumlah variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti; gaya kepemimpinan, tekanan waktu, otonomi pekerjaan dan lain-lain. Diharapkan penelitian selanjutnya memberikan kontribusi penelitian yang lebih besar sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A.A.G.D. dan Made G.K., 2014. “*Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi*”. E-Journal Akuntansi Uninvestias Udayana 6.2 210-222
- Agoes, Sukrisno, 2008. “*Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) oleh KAP*”. Edisi Ketiga, Fakultas Ekonomis Universitas Indonesia (FEUI), Jakarta
- Agustina, Lidya, 2009. “*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada KAP yang Bermitra dengan KAP Big Four di wilayah DKI Jakarta)*”. Jurnal Akuntansi Vol.1 No.1, Bandung
- Andrian, Rizky, 2015. “*Pengaruh Tindakan Supervisi, Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor BPKP Perwakilan daerah Riau*”. Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru
- Arens, Alvin A. Randal K. Elder dan Mark S. Beasley, 2010. “*Auditing and Assurance Services An Integrated Approach: An Indonesian Adaptation*”. 14<sup>th</sup> edition, Salemba Empat, Jakarta
- Churiyah, Madziatul. 2011. “*Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*”. Jurnal Ekonomi Bisnis TH 16. No.2
- Darsono, Rizky A.R., 2015. “*Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah*

- Semarang). Diponegoro Journal of Accounting Vol. 4 No. 4 Tahun 2015,  
Hal. 1-9
- Davis, Keith dan Newstrom, John, 1985. "Perilaku dalam Organisasi" Edisi  
Ketujuh, McGraw-Hill, Inc, Diterjemahkan Erlangga
- Fanani, Zaenal, 2008. "*Pengaruh Struktural Audit, Konflik Peran dan Ketidak  
Jelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*", Jurnal Akuntansi dan  
Keuangan Indonesia, Vol.5 No.2
- Fitriany, Gani L., Siregar S.V., Marganingsih A., Anggraita V., 2011. "*Analisis  
Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Hubungannya dengan  
Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*". Jurnal Akuntansi dan  
Keuangan Indonesia Vol.8 No.2
- Ghozali, Imam, 2013. "*Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS  
21*". Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2012. "*Organizations: Behavior, Structure,  
Processes*" 14<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill Irwin, New York
- Gondodiyoto, Santoyo, 2007. "*Audit Sistem Informasi: Pendekatan CobIT*". Mitra  
Wacana Media, Jakarta
- Ikhsan, Arfan dan Ishak, Muhammad, 2008. "*Akuntansi Keperilakuan*". Salemba  
Empat, Jakarta
- Irawati, Anik dan Supriyadi, 2012. "*Pengaruh Orientasi Etika pada Komitmen  
Profesional, Komitmen Organisasional dan Sensivitas Etika Pemeriksa  
dengan Gender sebagai Variabel Intervening*". Simposium Nasional  
Akuntansi XV: Banjarmasin

- Laksito, Herry, 2012. “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta*”. Diponegoro Journal of Accounting Vol.1 No.1
- Maulana, Ichwan, 2013. “*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor*” (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam)
- Murti, Nindya Ari, 2012. “*Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Dilihat dari Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bandung)*”
- Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati, 2010. “*Auditing: Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*”, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge, 2013 “*Organizational Behavior*”, 15<sup>th</sup> Edition, Pearson Education Limited, England
- Sarita, Jena dan Dian Agustia, 2009. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*”. Simposium Nasional Akuntansi 12 Palembang
- Sopiah, 2008. “*Perilaku Organisasi*”, Yogyakarta: Andi
- Susanto, Yulius K. dan Hastomo Adi, 2012. “*Organizational and Profesional Commitment and Their Effect on Job Satisfaction*”. Journal of Economics, Business and accountancy Ventura vol.15, No. 1

- Tranggono, Rahadya Probo dan Kartika, Andi, 2008. “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada KAP di Semarang)*”. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) vol.15 no.1
- Trinaningsih, Sri dan Iswati, Sri, 2003. “*Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening*”, Simposium Nasional Akuntansi 6
- Trisnarningsih, Sri, 2007. “*Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*”. Simposium Nasional Akuntansi 10 Makasar
- Umam, Khaerul, 2010. “*Perilaku Organisasi*”, Pustaka Setia, Bandung
- Wijayanti, Diah, 2008. “*Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*”. Simposium Nasional Akuntansi 11, Pontianak
- Zulfan, 2009. “*Hubungan Antara Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi pada Guru*” FPSi UI

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



#### **PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR**

---

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden  
Ditempat

Dengan Hormat,

Bersama surat ini, saya mahasiswa S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir (Skripsi).

Nama : Sabekti Suryo Kusumo  
No Reg : 8335123536

Dalam Penyusunan Skripsi ini, saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i Responden berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan sehubungan dengan surat ini. Sebelumnya saya mohon maaf apabila telah mengganggu waktu bekerja Bapak/Ibu/Saudara/i Responden.

Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Saya menjamin kerahasiaan identitas dan seluruh jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i Responden. Saya juga mohon maaf apabila anda tidak berkenan dengan kuesioner ini, atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Sabekti Suryo Kusumo

Nomor : .....

(diisi oleh peneliti)

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

*(boleh tidak diisi)*

Nama KAP : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur : ..... tahun

Posisi Terakhir :  Partner  Manager  
 Supervisor  Auditor Senior  
 Auditor Junior

Pendidikan Terakhir :  D3  S1  
 S2  S3

Pengalaman Kerja :  <1 tahun  1-3 tahun  
 3-5 tahun  >5 tahun

## KUESIONER

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Saudara/I.

1=Sangat Tidak Setuju (STS)      2=Tidak Setuju (TS)      3=Ragu-ragu  
4=Setuju (S)      5=Sangat Setuju (SS)

### 1. Komitmen Profesional (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya ingin melakukan usaha yang luar biasa melebihi yang diharapkan demi kesuksesan/keberhasilan profesi auditor					
2.	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari profesi auditor					
3.	Menjadi anggota profesi auditor sangat menginspirasi saya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya					
4.	Saya sangat peduli dengan perkembangan profesi auditor di Indonesia					
5.	Bagi saya, menjadi anggota profesi auditor adalah profesi terbaik dibandingkan profesi lainnya					

### 2. Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
6.	Saya ikut merasa memiliki organisasi tempat saya bekerja					
7.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja					
8.	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
9.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja					
10.	Saya merasa masalah organisasi tempat saya bekerja seperti masalah saya juga					

11.	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja					
12.	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan tempat saya bekerja					
13.	Saat ini saya tetap bekerja di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi					
14.	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan					
15.	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi tempat saya bekerja					
16.	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja					
17.	Sata merasa tidak loyalitas terhadap organisasi jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya					

### 3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
18.	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik					
19.	Bonus yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik					
20.	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik					
21.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit					
22.	Secara relatif dibandingkan auditor lain yang setingkat, saya dikenal dekat dengan atasan					
23.	Saya membuat saran yang konstruktif pada atasan tentang kerja auditor yang sesungguhnya					
24.	Saya dapat melakukan pekerjaan lebih banyak dibandingkan orang lain dalam waktu tertentu					
25.	Saya menerima evaluasi kinerja yang memuaskan					
26.	Kinerja saya membuat orang lain menjadi respek terhadap saya					

27.	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditee yang merupakan bagian penting dari pekerjaan saya					
-----	---	--	--	--	--	--

#### 4. Konflik Peran (X<sub>4</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
28.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama					
29.	Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan					
30.	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bersesuaian satu sama lain					
31.	Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun orang lain					
32.	Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya					
33.	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakannya					
34.	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang cukup untuk melakukannya					

#### 5. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
35.	Saya merasa puas dengan gaji/upah saya saat ini					
36.	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya yang nyaman dan menyenangkan					
37.	Atasan saya sangat memahami kepentingan saya dan saya memiliki hubungan personal yang baik dengannya					
38.	Saya memiliki kesamaan nilai dan sikap					

	dengan rekan kerja dan merasa puas dengan hal ini					
39.	Saya merasa yakin akan segera dipromosikan					
40.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini					

## Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Responden	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	3	19
4	5	4	5	5	4	23
5	4	5	4	4	4	21
6	4	3	3	3	4	17
7	4	3	3	4	3	17
8	4	3	4	4	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	3	3	3	4	4	17
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	3	3	17
14	3	3	4	3	3	16
15	4	3	4	4	3	18
16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	3	5	4	20
18	5	4	4	4	4	21
19	4	4	5	3	3	19
20	5	4	3	3	3	18

Responden	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	KO 11	KO 12	TOTAL
1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41
2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	48
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
6	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	44
7	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	51
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	46
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	43
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	42
14	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52
15	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	50

16	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	43
17	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	50
18	4	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	45
19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	46
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45

Responden	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M9	M10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
7	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	42
8	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	42
9	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
10	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	38
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
12	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	41
13	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
14	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	37
15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
16	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	41
17	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	45
18	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	36
19	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35
20	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	39

Responden	KPr 1	KPr 2	KPr 3	KPr 4	KPr 5	KPr 6	KPr 7	TOTAL
1	3	3	3	3	3	4	4	23
2	4	3	4	2	2	3	4	22
3	4	3	4	3	3	4	4	25
4	4	3	4	3	4	4	3	24
5	3	2	3	2	3	4	3	22
6	4	4	4	4	3	3	3	25
7	5	3	4	2	4	5	4	26
8	4	2	4	2	4	3	4	23
9	4	3	3	4	3	3	3	23
10	4	4	4	4	4	4	4	27

11	4	3	4	3	4	4	4	26
12	4	5	5	3	5	5	5	35
13	4	3	4	3	4	4	4	26
14	4	3	3	2	3	3	3	22
15	4	3	4	3	3	5	4	26
16	4	2	4	3	3	3	3	22
17	4	3	4	3	3	4	3	24
18	4	3	4	3	3	4	5	26
19	4	3	4	3	3	3	3	23
20	5	3	4	4	3	5	4	28

Responden	KK1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	Total
1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	4	3	4	4	23
8	3	4	3	5	3	5	23
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	4	3	4	3	22
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	25
13	5	4	5	4	4	5	27
14	4	5	3	4	5	4	25
15	4	3	3	3	3	4	20
16	4	4	4	4	4	5	25
17	5	4	4	4	4	5	26
18	4	4	4	4	3	4	23
19	4	4	3	3	4	4	22
20	5	4	4	3	4	5	25

### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi ( <i>pearson correlation</i> )	Keterangan
Komitmen Profesional	KP_1	0,683	Valid
	KP_2	0,752	Valid
	KP_3	0,622	Valid
	KP_4	0,733	Valid
	KP_5	0,714	Valid
Komitmen Organisasional	KO_1	0,664	Valid
	KO_2	0,602	Valid
	KO_3	0,556	Valid
	KO_4	0,687	Valid
	KO_5	0,689	Valid
	KO_6	0,617	Valid
	KO_7	0,715	Valid
	KO_8	0,575	Valid
	KO_9	0,575	Valid
	KO_10	0,534	Valid
	KO_11	0,735	Valid
	KO_12	0,863	Valid
Motivasi	M_1	0,682	Valid
	M_2	0,599	Valid
	M_3	0,547	Valid
	M_4	0,598	Valid
	M_5	0,673	Valid
	M_6	0,563	Valid
	M_7	0,638	Valid
	M_8	0,564	Valid
	M_9	0,574	Valid
	M_10	0,556	Valid
Konflik Peran	KPr_1	0,343	Tidak Valid
	KPr_2	0,768	Valid
	KPr_3	0,705	Valid
	KPr_4	0,329	Tidak Valid
	KPr_5	0,671	Valid
	KPr_6	0,698	Valid

	KPr_7	0,677	Valid
Kepuasan Kerja Auditor	KK_1	0,664	Valid
	KK_2	0,651	Valid
	KK_3	0,715	Valid
	KK_4	0,574	Valid
	KK_5	0,619	Valid
	KK_6	0,672	Valid

#### Lampiran 4. Data Kuesioner

Resp	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	2	4	4	4	18
7	4	4	4	3	3	18
8	4	3	5	4	4	20
9	4	4	4	4	3	19
10	4	3	5	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	3	4	18
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	5	4	3	20
15	5	5	4	4	3	21
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	5	5	3	23
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	3	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	3	4	3	17
22	4	4	4	3	4	19
23	4	3	4	4	3	18
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	5	4	4	4	3	20
29	4	4	3	4	4	19
30	4	4	4	4	2	18
31	4	4	4	4	3	19
32	4	3	4	4	3	18
33	5	5	5	4	3	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	4	4	4	19
36	5	5	5	4	4	23
37	4	4	4	4	5	21
38	4	3	4	3	4	18

39	4	4	4	4	3	19
40	4	5	4	3	4	20
41	5	4	4	3	3	19
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	3	19
47	4	4	4	4	3	19
48	4	5	5	5	4	23
49	4	3	3	3	4	17
50	4	5	4	4	3	20
51	3	4	4	4	4	19
52	4	3	4	4	3	18
53	4	4	4	4	3	19
54	4	5	5	5	4	23
55	4	4	4	3	3	18
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	4	4	4	19
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	5	4	4	21
60	4	4	4	4	4	20
61	5	5	4	4	3	21
62	4	3	4	4	3	18
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	3	4	19

Resp	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	KO 11	KO 12	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	42
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	43
9	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	47
10	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	40
11	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	48

12	5	5	4	5	2	2	4	4	5	3	2	2	43
13	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53
14	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	49
15	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	56
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	41
22	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	44
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	54
26	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	47
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	45
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46
29	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	48
30	4	4	3	5	3	2	5	4	4	3	4	3	44
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45
32	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45
33	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	46
34	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	43
35	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
36	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	52
37	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	56
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
47	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	42
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
49	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	43
50	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42
51	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	44
52	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	46

53	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	2	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
56	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	43
57	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	45
58	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	45
59	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	43
60	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	48
61	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
62	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	46
63	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	45
64	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	47
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45

RESP	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M9	M10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
7	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	38
8	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	40
9	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	42
10	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38
11	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	41
12	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	40
13	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	43
14	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	39
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
16	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
18	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
21	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	35
22	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	38
23	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
25	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	42

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	39
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
31	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	37
32	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
33	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	38
34	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
35	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	37
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
37	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
38	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
39	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38
40	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
41	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	39
42	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
45	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	42
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	38
48	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	43
49	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	35
50	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	37
51	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	41
53	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	40
54	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
55	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
56	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
57	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
58	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
61	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	44
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
64	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	41
65	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35

RESP	KPr 2	KPr 3	KPr 5	KPr 6	KPr 7	TOTAL
1	3	4	3	4	2	16
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	3	4	18
7	4	4	5	2	4	19
8	4	4	4	3	4	19
9	4	5	3	3	3	18
10	3	4	2	4	4	17
11	3	4	3	2	3	15
12	4	4	3	4	4	19
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	4	4	4	20
15	4	3	4	4	4	19
16	3	3	3	3	3	15
17	5	4	3	5	4	21
18	5	5	4	4	5	23
19	4	4	4	2	2	16
20	4	4	3	3	3	17
21	4	3	3	4	4	18
22	4	4	2	4	4	18
23	3	3	3	2	4	15
24	4	3	4	4	4	19
25	5	4	4	3	3	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	3	4	19
29	4	3	3	3	3	16
30	4	4	3	2	2	15
31	4	3	4	3	4	18
32	3	4	3	4	3	17
33	4	4	3	3	3	17
34	4	4	3	4	3	18
35	4	4	3	3	3	17
36	4	4	3	4	3	18
37	4	3	4	4	4	19
38	5	3	3	3	3	17
39	3	4	4	4	3	18
40	4	5	3	4	4	20

41	4	4	3	3	4	18
42	5	5	5	5	5	25
43	3	4	3	3	3	16
44	3	4	3	4	4	18
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	4	4	4	20
47	4	3	4	4	4	19
48	4	4	4	3	3	18
49	4	3	3	4	4	18
50	4	3	3	4	3	17
51	4	4	3	3	2	16
52	4	4	3	3	4	18
53	4	4	2	3	3	16
54	5	5	3	3	3	19
55	3	4	3	2	3	15
56	4	3	3	3	3	16
57	4	4	3	4	4	19
58	4	4	3	3	3	17
59	4	4	4	2	4	18
60	5	4	4	3	4	20
61	4	4	3	3	3	17
62	4	4	3	3	3	17
63	4	3	3	3	3	16
64	3	3	4	3	3	16
65	4	4	3	3	4	18

Resp	KK1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	5	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	3	4	20
5	3	4	4	4	4	3	22
6	3	4	4	3	4	5	23
7	3	4	4	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	5	4	4	4	5	25
10	3	4	3	4	3	4	21
11	2	5	4	4	4	4	23
12	3	4	4	4	4	4	23
13	5	5	5	5	5	4	29

14	3	5	4	4	4	4	24
15	4	5	5	4	5	4	27
16	3	4	4	4	4	4	23
17	4	5	4	4	5	5	27
18	4	5	5	5	5	5	29
19	3	4	5	4	4	4	24
20	4	4	4	3	4	4	23
21	3	4	3	3	4	4	21
22	3	4	4	4	4	5	24
23	3	5	3	4	4	4	23
24	3	5	4	4	4	4	24
25	3	5	5	5	5	5	28
26	4	5	5	4	4	4	26
27	2	4	4	5	4	4	23
28	3	4	5	3	5	4	24
29	4	4	5	3	3	4	23
30	4	3	3	3	5	4	22
31	4	5	3	4	4	4	24
32	4	4	3	3	4	4	22
33	3	5	4	3	4	4	23
34	3	5	4	4	4	5	25
35	4	3	3	4	4	4	22
36	4	5	5	4	5	5	28
37	3	4	4	4	4	4	23
38	3	4	4	4	4	5	24
39	3	3	3	5	5	4	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	3	3	4	21
42	3	5	5	5	5	5	28
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	3	3	4	4	22
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	4	4	4	4	4	23
47	3	4	4	4	4	5	24
48	3	5	4	4	5	5	26
49	2	4	4	4	4	4	22
50	4	4	4	4	3	4	23
51	3	5	5	5	4	5	27
52	3	4	4	4	3	4	22
53	3	4	3	4	4	5	23
54	5	5	5	4	5	4	28

55	3	4	3	4	4	4	22
56	3	4	4	4	4	4	23
57	4	4	3	3	4	4	22
58	3	4	4	4	4	4	23
59	4	4	4	3	4	4	23
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	5	5	4	4	5	27
62	4	4	4	4	4	4	24
63	2	5	4	4	4	5	24
64	2	4	5	4	4	5	24
65	3	5	3	3	3	5	22

## Lampiran 5. Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon (021) 47212274/706285, Fax: (021) 4706285  
Laman: www.fekon.unj.ac.id



INDONESIAN ASSOCIATION OF ACCOUNTANTS  
CERTIFIED MEMBER  
155794364

**KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

1. Nama Mahasiswa : Sabekti, Surya Kusuma  
2. No.Registrasi : B335123536  
3. Program Studi : S1 Akuntansi  
4. Dosen Pembimbing I : Dr. Chandra Anwar NIP. 19691004 200801 1010  
5. Dosen Pembimbing II : Tri Hari Utami NIP. 19740107 2001 12 2001

6. Judul Skripsi : Pengaruh komitmen Organasional, komitmen Profesional, Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap kepuasan kerja Auditor

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	7/11/2016	Konsultasi Kuesioner & Indikator			
2	14/11/2016	Konsultasi Validasi & Reliabilitas			
3					
4	21/11/2016	Konsultasi Hasil uji data			
5					
6	28/11/2016	Konsultasi Bab II			
7					
8	5/12/2016	Konsultasi Bab V			
9					
10	12/12/2016	Konsultasi Daftar Pustaka & Lampiran			
11	19/12/2016	Ttd Pengesahan			
12					
13					
14					
SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI					

Catatan :  
1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi  
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon (021) 47212274/706285, Fax: (021) 4706285  
Laman: www.fekon.unj.ac.id



INDONESIAN ASSOCIATION OF ACCOUNTANTS  
CERTIFIED MEMBER  
155794364

**KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

1. Nama Mahasiswa : Sabekti, Surya Kusuma  
2. No.Registrasi : B335123536  
3. Program Studi : S1 Akuntansi  
4. Dosen Pembimbing I : Dr. Chandra Anwar NIP. 19691004 200801 1010  
5. Dosen Pembimbing II : Tri Hari Utami NIP. 19740107 2001 12 2001

6. Judul Skripsi : Pengaruh komitmen Profesional, komitmen Organasional, Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap kepuasan kerja Auditor

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	11/11/2016	Konsultasi Indikator & Kuesioner			
2	18/11/2016	Konsultasi Hasil uji data			
3					
4	25/11/2016	Konsultasi BAB II			
5					
6	2/12/2016	Konsultasi BAB V			
7					
8	9/12/2016	Konsultasi Daftar Pustaka & Lampiran			
9					
10					
11					
12					
13					
14					
SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI					

Catatan :  
1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi  
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

## Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian

Nama KAP	Tanggal	Nama dan Tanda Tangan	Cap
Armen, Budiman & Pexan	Kamis. 17 November 2016.	Rubi H 	
Weddie Andriyanto & Muhaemin	Jumat. 18 Nov 2016.		

Nama KAP	Tanggal	Nama dan Tanda Tangan	Cap
KAP ERWAN DUKAT	21 November 2016	Stei Hursjannah 	
KAP Drs. Thomas Blasius, Widartoyo dan Rekan	21 November 2016		
KAP Drs. Haryo Tiemar	Rabu 23 November 2016.		
KAP Pts. Bambang Sudaryono dan Rekan	24 November 2016.		
KAP Yuwono	Jumat 25 November 2016		

Nama KAP	Tanggal	Nama dan Tanda Tangan	Cap
KAP Freddy dan rekan	29 Nov 2016.		
KAP James & Komarianto	30 November 2016.		



## Armen, Budiman & Rekan

Registered Public Accountants

Gedung Graha Seti, Lt. 1  
Jl. KH. Abdullah Syafe'i, Kav. A 20  
Gudang Peluru - Tebet  
Jakarta 12830

Mail : PO Box 4071/JKTJ 13040  
Tel. : (021) 8355535 / 63  
Fax. : (021) 8355565  
E-mail : [auditaa@cbn.net.id](mailto:auditaa@cbn.net.id)

Operating license :  
KEP-3/KM.1/2008

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Bapak/Ibu yang beridentitas:

Nama : Sabekti Suryo Kusumo  
NIM : 8335123536  
Institusi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner pada KAP Armen, Budiman & Rekan pada tanggal 17 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 17 November 2016

  
KAP Armen,  
Budiman & Rekan



**ERWAN DUKAT**  
**REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANT**  
KEP-549/KM.1/2012

---

**SURAT KETERANGAN**

No. : 040/KAP.ED/SK-U/IX/16

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Bapak/Ibu yang beridentitas:

Nama : Sabekti Suryo Kusumo  
NIM : 8335123536  
Institusi : Universitas Negeri Jakarta

telah melakukan penelitian berupa penyebaran kuesioner pada KAP Erwan Dukat pada tanggal 21 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 21 November 2016

Auliffi Ermian C.  
Manajer

## RIWAYAT HIDUP



**Sabekti Suryo Kusumo**, lahir di Depok, 26 Februari 1995. Anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan Sabekti Kristiadji dan Sulastinah Budiwati. Memiliki tiga kakak perempuan bernama Subekti Sulistyaningrum, Subekti Sulistyawati, dan Subekti Tyas Hutari. Bertempat tinggal di Jl. Rebab 5 No. 367 RT. 01 RW. 09, Kel. Mekarjaya, Kec. Sukmajaya, Depok, 16411.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SDN Mekarjaya 29 (2000-2006), SMPN 6 Depok (2006-2009), SMAN 3 Depok (2009-2012), dan selanjutnya peneliti mengikuti Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) yang mengantarkannya ke Program Studi S1 Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (2012-2016).

Peneliti memiliki minat dalam dunia perpajakan, dan ingin melanjutkan lebih dalam tentang ilmu perpajakan. Peneliti pernah mengikuti pelatihan brevet AB di IAI untuk memperdalam ilmu perpajakan. Selama masa perkuliahan peneliti cukup aktif dalam kegiatan futsal Fakultas Ekonomi dan turut melahirkan berbagai prestasi. Selain itu peneliti pernah mengikuti Program Kuliah Kerja Lapangan di Koperasi Peternakan Bandung Selatan, Program Praktik Kerja Lapangan di KPP Pratama Jakarta Pasar Rebo, dan Program Kuliah Kerja Nyata di Desa Pasauran, Cinangka, Banten.