

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR

Firza Ferdyan

Universitas Trisakti

Email : firzaferdyan@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang auditor, teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey* melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan Secara parsial komitmen profesional, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja, locus of control, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Assegaf, 2005: 91). Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan meyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008:13).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan setiap orang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Banyak riset yang telah menemukan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja, tetapi dasar-dasar yang menjadi sebab hubungan tersebut pada umumnya terabaikan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. komitmen organisasional. Pada bidang pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu seperti profesi akuntan publik pada dasarnya di perlukan komitmen organisasional dan komitmen profesional. komitmen organisasi di definisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi Mowday, Porter, dan Steers (dalam Luthans, 2006). Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan

rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Selain komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi. Lebih lanjut, Tranggono dan Kartika (2008:88) menyatakan bahwa jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor 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 tersebut. *Locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuni, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih menarik untuk diperbincangkan sampai saat sekarang ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi merupakan motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan sehingga bias mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan.

Dengan demikian, komitmen baik secara langsung ataupun tidak tentunya akan berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama. Dan komitmen profesional akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja khususnya guna mendapatkan predikat sebagai seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan di dalam suatu profesi. Sedangkan 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 yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi (Sarita dan Agustia, 2010: 15).

Banyaknya permasalahan yang di hadapi oleh kantor akuntan publik di Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia apabila dapat di daya gunakan secara efektif maka akan memiliki manfaat untuk menunjang lajunya *going concern* KAP. Agar tersedia kualitas sumber daya manusia yang handal maka di perlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Apabila penyediaan berbagai fasilitas tersebut melemah maka akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak pada keamanan masyarakat.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh 2 dimensi komitmen yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional, 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 (Tranggono dan Kartika, 2008:88). Lebih lanjut, Tranggono dan Kartika (2008:88) menyatakan bahwa jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor 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 tersebut. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah motivasi kerja. 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 yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi (Sarita dan Agustia, 2010: 15). Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor adalah konflik peran, Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang dapat menimbulkan potensial dapat menurunkan motivasi kerja. Pengaruh konflik peran tidak hanya dapat menimbulkan konsekuensi emosional individu tetapi juga dapat menurunkan kepuasan kerja, hal tersebut terlihat dari adanya perintah yang berbeda yang diterima secara bersama-sama dan pelaksanaan salah satu dari perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena hasil kerja auditor masih menjadi sorotan karena banyaknya skandal akuntansi dan pelanggaran SA/SPAP oleh akuntan publik. Berbagai penelitian sebelumnya juga belum menunjukkan hasil yang konsisten mengenai komitmen

organisasional, komitmen profesional, locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengaitkan antara Skeptisme profesional auditor dengan kepuasan kerja auditor. penelitian ini merupakan replikasi penelitian Pardi dan Nurlayli (2007) perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah menambahkan variabel *locus of control* yang di duga mempengaruhi kepuasan kerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, penulis menyimpulkan perumusan masalah untuk membahas hubungan antara komitmen profesional, komitmen organisasional serta motivasi, *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor sebagai berikut :

1. Apakah profesional auditor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor ?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor ?

TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

Tinjauan Teori

Grand Theory yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005:103), Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

- a. *Two Factor Theory* Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.
- b. *Value Theory* Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik dan hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis yang diajukan Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Penelitian Terdahulu

Akbar (2013) melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi Kerja dan konflik peran terhadap kepuasan

kerja auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Secara teoretis, kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang merupakan harapan kerja auditor. Namun hasil penelitian tersebut mengindikasikan pengaruh motivasi bagi auditor masih kecil bila dibandingkan komitmen organisasional. Sehingga dalam hal ini motivasi belum mampu memberikan suatu kepuasan kerja kepada auditor (Tranggono dan Kartika, 2008). 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 kariernya. 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 menjadi motivasi kerja terpenuhi. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan tidak terpenuhi karyawan tidak merasa puas akan hasil kerjanya (Tranggono dan Kartika 2008:4). Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki motivasi kerja yang tidak terlalu tinggi, hal ini bisa dilihat dari rata-rata jawaban jika dibagi dengan jumlah pertanyaan berada pada posisi ragu-ragu sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Ari Murti (2009), Handayani (2012).

Sarita dan Agustia (2009) menyimpulkan bahwa *locus of control* secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil studi ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil studi ini berbeda dengan hasil studi yang dilakukan sebelumnya oleh Sri Iswati (2003) bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Jika seorang auditor cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja auditor. Namun apabila seorang auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja dari auditor.

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	X1 (KO)	X2 (KP)	X3 (MK)	X4 (KIP)	X5 (KKA)
Par di dan Nurlayli (2007)	Komitmen Organisasional, Komitmen Profesi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor	Jenis Data Primer (kuesioner): 36 Responden di Surakarta dan Semarang. Metode Purposive Sampling. Analisis Regresi Berganda. Variabel:	Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor	√	√	√	-	√
Baihaqi (2010)	Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.	Jenis data Primer (kuesioner): 120 Responden kerja minimal PT. Yudhisira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta Purposive Sampling. Analisis Regresi Berganda. Variabel: Komitmen Organisasional Sebagai Variabel(intervening).	Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	√	√	√	-	√

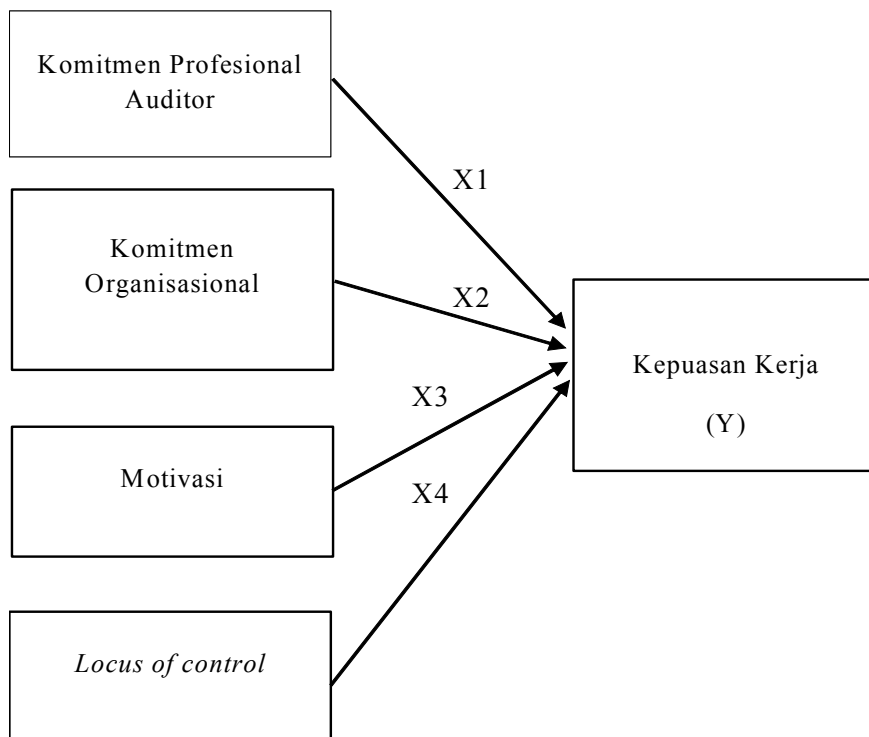
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan, Kepuasan dan *Relationship Commitment* Pelanggan Pada Industri Jasa

Nama Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	X1 (KO)	X2 (KP)	X3 (MK)	X4 (KIP)	X5 (KKA)
Sanita dan Agustia (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor	Jenis data Primer (kuesioner): 172 Responden. Populasi penelitian terdiri dari auditor senior dan auditor junior pada 43 Kantor Akuntan Publik Surabaya. Sampling: <i>Area Probability Sampling</i> . Analisis Regresi Berganda. Variabel: Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Auditor	Kerja Auditor Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja auditor	-	-	√	-	√
Brown and Huning (2010)	<i>canal job satisfaction the intervening role of goal orientation.</i>	Jenis Data Primer (kuesioner): auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta Sampling: Metode <i>convenience Sampling</i> dengan kriteria minimal telah bekerja selama 1 tahun di KAP. Analisis Regresi Berganda. Variabel: variabel independen menggunakan kepuasan kerja	<i>Intrinsic motivation the intervening role of goal orientation.</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.	√	√	-	-	-

Nama Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	X1 (KO)	X2 (KP)	X3 (MK)	X4 (KIP)	X5 (KKA)
Agustina (2009) Peneliti	Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor	Jenis data primer (wawancara). Metode survey dengan sampel auditor junior berpengalaman 1-3 tahun pada KAP big four di Jakarta. Analisis regresi berganda. Variabel: Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Kelebihan Peran, Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor	Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Kelebihan Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor.	-	-	-	√	√
Churiyah (2011) Peneliti	Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Jenis data Primer dan Sekunder. Primer: wawancara . Sekunder: dokumentasi . Variabel: Konflik Peran, Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Konflik Peran, Kelelahan Emosional berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	-	-	-	√	√

Nama Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	X1 (KO)	X2 (KP)	X3 (MK)	X4 (KIP)	X5 (KKA)
Chatzoglou, Vraimaki Dan Komisou, dkk (2011)	Faktor yang mempengaruhi Kepercayaan Kerja Akuntan dan Keinginan Bepindah Kerja dengan Metode SEM	Jenis data Primer (kuesioner): 213 akuntan yang bekerja pada organisasi berbeda yang berlokasi di Macedonia Timur, Yunani. Metode SEM.	Motivasi Kerja Internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen Profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik Kerja Kepuasan Kerja Auditor	√	√	-	-	√
Susanto dan Hastono (2012)	Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik: Motivasi sebagai Variabel pemoderasi	Jenis Data Primer (kuesioner): 112 responden KAP di wilayah Jakarta. Variabel: Komitmen Organisasional dan Profesional, Kepuasan Kerja Akuntan Publik, Motivasi sebagai Variabel pemoderasi	Komitmen Organisasi dan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel <i>moderating</i>	√	√	-	-	√

Gambar 1
Rerangka Hipotesis



Perumusan Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang ada maka penulis menyimpulkan hipotesis-hipotesis yang berkaitan dengan masalah diatas yaitu sebagai berikut :

Penelitian Pardi dan Nurlayly (2007) komitmen profesional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Susanto dan Hartoo (2012) juga menemukan hasil yang signifikan terkait dengan pengaruh komitmen profesional pada kepuasan kerja. Sebagai hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

Ha1 : Profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2001) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Pardi dan Nurlayli (2007) dan Tranggono dan Kartika (2008) juga menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sebagai hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

Ha2 : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor

Hasil Penelitian Trisnaningsih (2001) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Pardi dan Nurlayli (2007) dan Sarita dan Agustia (2008) juga menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sebagai hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

Ha3 : komitmen motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor

Penelitian yang dilakukan Sarita dan Agustia (2009) membuktikan bahwa locus of control berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kepuasan ditolak. Hal yang sama juga dilakukan oleh Indriantoro dalam Sarita dan Agustia (2009:17) yang mengemukakan pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Artinya yang tidak akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut tidak memiliki perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Sebagai hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

Ha4 : locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (data langsung dari sumber) dengan tujuan adalah untuk menjelaskan sebab-akibat Pengaruh komitmen Profesional Auditor, Komitmen Organisasional, *Locus Of Control* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor swasta. Penelitian ini dilakukan dengan data yang di kumpulkan pada lingkungan riil. Oleh karena itu *horizon* waktu yang digunakan adalah *Cross-sectional*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah suatu objek pengamatan dalam penelitian yang merupakan suatu konsep yang dapat diidentifikasi melalui kerangka pemikiran yang telah ditentukan. Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi variabel lainnya, biasanya disebut variabel pengaruh. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah skeptisme profesional auditor, komitmen organisasional dan motivasi.

a. Profesional

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan sikap yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2001:22). Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen

profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. norma, aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional. Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995).

Setiap profesi tanpa terkecuali sangat memperhatikan kualitas jasa yang dihasilkan. Profesi akuntan publik pun memperhatikan kualitas audit sebagai hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa profesi auditor dapat memenuhi kewajibannya kepada para pemakai jasanya. Para pemakai mengandalkan auditor independen dalam menjaga kredibilitas laporan keuangan. Bidang akuntansi telah melakukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mendapatkan label “profesi”. Badan yang menyusun standar, proses pengujian dan lisensi, asosiasi profesional, dan kode etik merupakan bukti adanya struktur professional untuk akuntansi dan akuntan. Sikap Profesional tercermin pada pelaksanaan kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang professional (Pramono, 2007:13).

Menurut Pramono (2007:13), sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan di harapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang di tetapkan oleh organisasi. Profesional yang harus di tanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain dapat melalui pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar, serta pelatihan yang bersifat berkelanjutan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa komitmen profesional auditor yang dimiliki auditor rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menunjukkan bahwa komitmen profesional auditor yang dimiliki auditor tinggi.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan sikap yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap

membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2001:22). Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 9 item pertanyaan Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa komitmen organisasional auditor yang dimiliki auditor rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menunjukkan bahwa komitmen organisasional auditor yang dimiliki auditor tinggi.

c. Motivasi Kerja

Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi 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. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 10 item Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja auditor yang dimiliki auditor rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menunjukkan bahwa motivasi kerja auditor yang dimiliki auditor tinggi.

d. Locus of control

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Engko dan Gudono (2007) mendefinisikan locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah ia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada didalam diri dan lingkungan sekitar manusia (Kelly, 2006) Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 10 item Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert 16 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa *locus of control* yang dimiliki auditor rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menunjukkan bahwa *locus of control* auditor yang dimiliki auditor tinggi.

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas atau variabel independen, biasanya disebut variabel terkait. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah auditor. Auditor dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Menurut Kartono (2007: 249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 10 item. Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor yang dimiliki auditor rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor yang dimiliki auditor tinggi.

Prosedur Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket yang disampaikan kepada karyawan Kantor Akuntan Publik dengan format yang telah disiapkan oleh peneliti, adapun kuesioner meliputi pertanyaan mengenai komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja auditor. Data primer atau data penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumen data perusahaan yang berasal dari Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah DKI Jakarta.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor swasta yang berada di DKI Jakarta. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002:73). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling*. Karena populasi yang diteliti *infinite* (populasi yang jumlah dan identitas anggota populasi tidak diketahui), selain itu juga dilakukan pengambilan sampel secara *accidental sampling (convenience sampling)*. Menurut Sugiyono (2006), *accidental sampling* adalah teknik penentuan responden berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan dipandang cocok sebagai sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta yang terdaftar pada

direktori Ikatan Akuntan Indonesia dan Bank Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun.

Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi, dan lama bekerja (Ghozali, 2009:19).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji ini ditujukan untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan yang digunakan dalam suatu penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, apabila butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2009:49).

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Jika hasil dari *Cronbach Alpha* di atas 0.60, maka data tersebut mempunyai keandalan yang tinggi (Ghozali, 2006).

Uji Hipotesis

Pengujian data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda pada umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier (Indriantoro dan Supomo, 2002: 211). Variabel independen terdiri dari X1, X2, X3 dan X4 sedangkan variabel dependennya adalah Y. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dirumuskan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Auditor

X1 : Komitmen Organisasional

X2 : Komitmen Profesional Auditor

X3 : Motivasi Kerja

X4 : locus of control

a : Konstanta

B : Koefisien Regresi

e : standar error

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya perubahan atau variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasinya adalah antara 0 dan 1. R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Criteria penilaian adjusted R^2 adalah :

- a. Bila nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat kecil.
- b. Bila nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

4. Uji F (ANOVA)

Uji F berfungsi untuk melihat apakah model persamaan regresi yang dibuat layak atau tidak untuk menguji data dan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel dependen. Criteria pengambilan keputusan untuk uji kelayakan model adalah :

- a. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk menguji data.
- b. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak layak digunakan untuk menguji data.

5. Uji t

Pengujian ini berfungsi untuk menguji secara parsial (terpisah) apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a. Apakah nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apakah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Demografi Responden

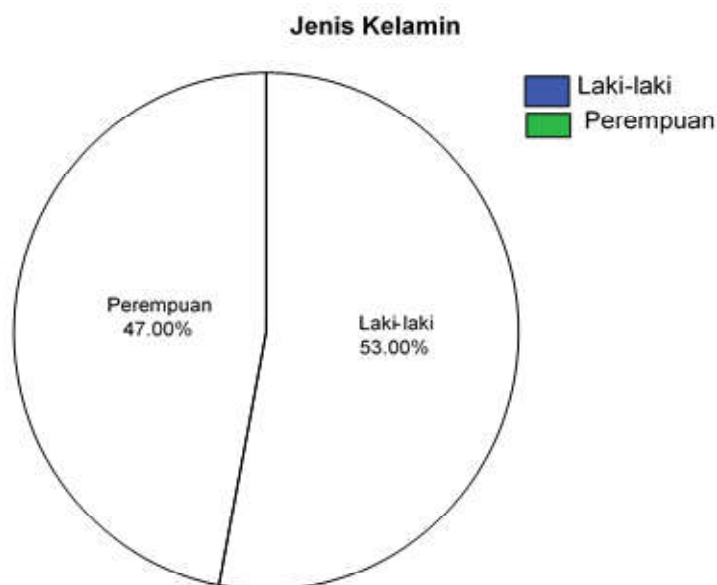
1. Jenis Kelamin

Dari data tabel 1 dari 100 responden terdapat 53 responden atau 53 % dari total responden yang berjenis kelamin laki-laki dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 responden atau 47 % dari total responden. Data tersebut dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :

Tabel 1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	53	53%
Perempuan	47	47%
Total	100	100%

Gambar 1

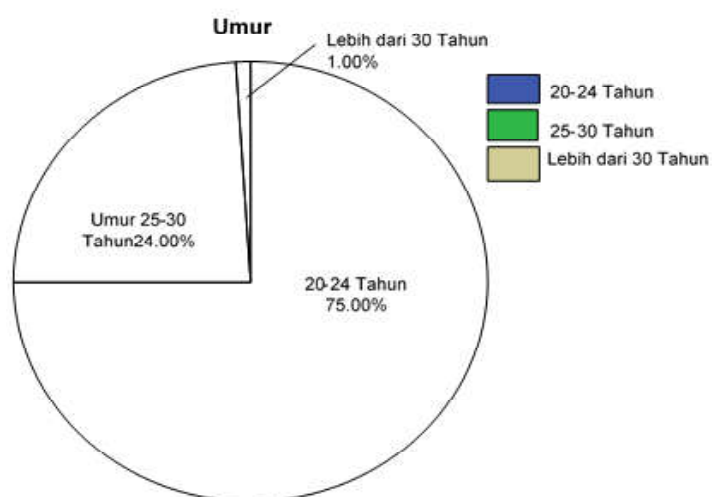


Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang berumur kurang 20-24 tahun sebanyak 75 responden atau 75% dari total responden dan yang berumur 25-30 tahun sebanyak 24 responden atau 24% dari total responden. Sedangkan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 1 responden atau 1% dari total responden. Data tersebut disajikan dalam gambar 2 dibawah ini :

Tabel 2
Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20-24 Tahun	75	75%
25-30 Tahun	24	24%
> 30 Tahun	1	1%
Total	100	100%

Gambar 2

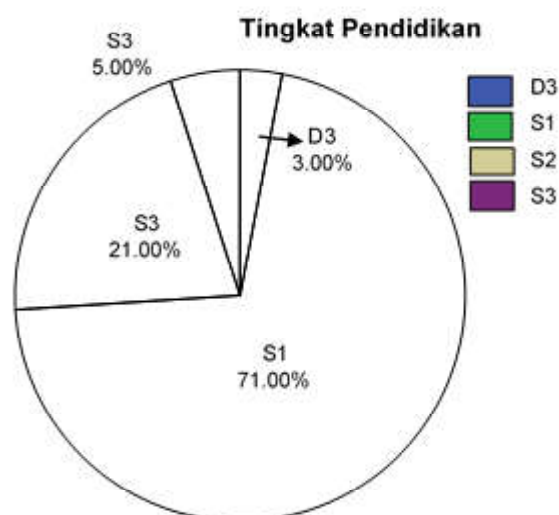


Dari tabel 3 dapat dijelaskan sebanyak 3 responden atau 3% dari total responden berpendidikan D3 dan yang berpendidikan S1 sebanyak 71 responden atau 71% dari total responden. Sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 21 responden atau 21% dari total responden dan yang berpendidikan S3 sebanyak 5 responden atau 5% dari total responden. Data tersebut disajikan pada gambar 3 dibawah ini :

Tabel 3
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	0	0%
D3	3	3%
S1	71	71%
S2	21	21%
S3	5	5%
Total	100	100%

Gambar 3

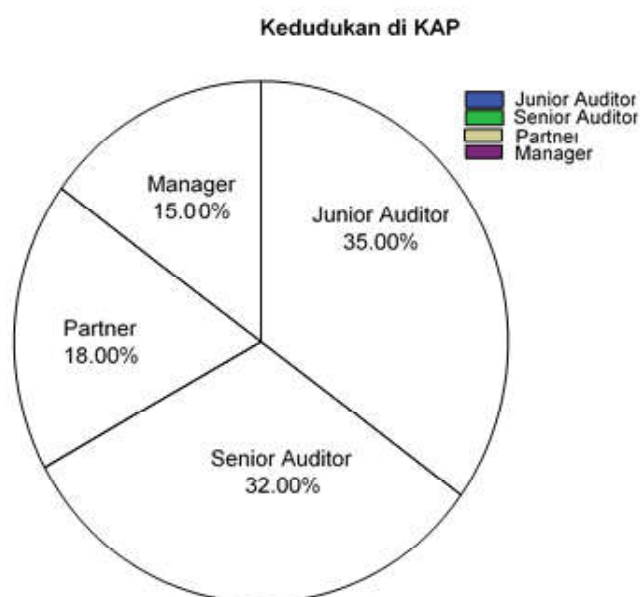


Dari tabel 4 dapat dijelaskan sebanyak 35 responden atau 35% dari total responden memiliki kedudukan sebagai junior auditor dan yang memiliki kedudukan sebagai senior auditor sebanyak 32 responden atau 32% dari total responden. Sedangkan yang berkedudukan sebagai partner sebanyak 18 responden atau 18% dari total responden dan yang berkedudukan sebagai manager sebanyak 15 responden atau 15% dari total responden. Data tersebut disajikan pada gambar 4 dibawah ini :

Tabel 4
Jabatan Sekarang

Kedudukan di KAP	Frekuensi	Presentase
Junior Auditor	35	35%
Senior Auditor	32	32%
Partner	18	18%
Manager	15	15%
Total	100	100%

Gambar 4



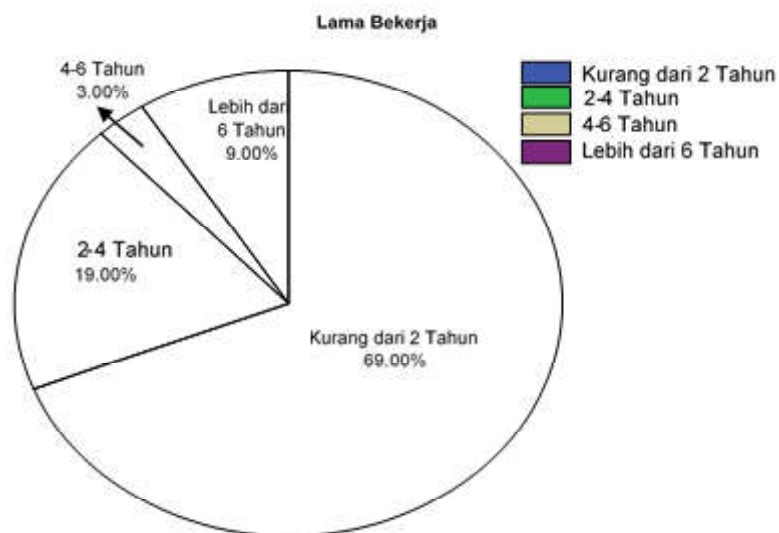
Dari tabel 5 dapat dijelaskan sebanyak 69 responden atau 69% dari total responden sudah bekerja kurang dari 2 tahun dan yang sudah bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 19 responden atau 19 % dari total responden. Sedangkan yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 3 responden atau 3% dari total responden dan yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 9 responden atau 9% dari total responden. Data tersebut disajikan pada gambar dibawah ini :

Tabel 5
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 2 Tahun	69	69%
2-4 Tahun	19	19%
4-6 Tahun	3	3%
> 6 Tahun	9	9%
Total	100	100%

Dari tabel 5 diatas dapat dijelaskan sebanyak 69 responden atau 69% dari total responden sudah bekerja kurang dari 2 tahun dan yang sudah bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 19 responden atau 19 % dari total responden. Sedangkan yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 3 responden atau 3% dari total responden dan yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 9 responden atau 9% dari total responden. Data tersebut disajikan pada gambar dibawah ini :

Gambar 5



Tabel 4.1
Uji Validitas Komitmen Profesional Auditor

	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Saya ingin melakukan usaha yang luar biasa melebihi yang diharapkan demi kesuksesan/keberhasilan profesi Auditor	0,600	Valid
2.	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari bagian dari profesi auditor	0,649	Valid
3.	Menjadi anggota profesi auditor sangat menginspirasi saya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya	0,782	Valid
4.	Saya sangat peduli dengan perkembangan profesi auditor di Indonesia	0,634	Valid
5.	Bagi saya, menjadi anggota profesi auditor adalah profesi terbaik dibandingkan profesi lainnya	0,728	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, diketahui bahwa lima butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,600 sampai dengan 0,782. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk konstruk dari Komitmen Profesional Auditor.

Tabel 4.2
Uji Validitas Komitmen Organisasional

	Pernyataan	Koefiensi Korelasi	Keterangan
1.	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya dan saya merasakan menjadi bagian tempat saya bekerja	0,660	Valid
2.	Saya merasa tidak berkomitmen terhadap organisasi jika saya meninggalkan KAP tempat saya bekerja ini	0,733	Valid
3.	Saya mempunyai tanggung jawab terhadap KAP tempat anda bekerja untuk menghasilkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional	0,660	Valid
4.	Saya mempunyai kewajiban untuk bertahan demi memajukan Kantor Akuntan Publik tempat saya bekerja	0,709	Valid
5.	Saya bertahan dalam akuntan public tempat saya bekerja karena membutuhkan pekerjaan	0,534	Valid
6.	Saya mempunyai keterikatan nilai-nilai ekonomi yang saling membutuhkan dengan kantor akuntan public tempat anda bekerja	0,733	Valid
7.	Saya mempunyai keyakinan akan nilai-nilai yang ada di KAP tempat saya bekerja karena merasa cocok	0,668	Valid
8.	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti di organisasi tempat saya bekerja	0,697	Valid
9.	Saya merasa ikut memiliki KAP tempat saya bekerja ini, masalah organisasi di tempat saya bekerja juga sama seperti masalah saya	0,308	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, diketahui bahwa sembilan butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,308 sampai dengan 0,733. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk konstruk dari komitmen organisasional.

Tabel 4.3
Uji Validitas Motivasi

	Pernyataan	Koefiensi Korelasi	Keterangan
1.	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk melakukan yang terbaik	0,230	Valid
2.	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk melakukan yang terbaik.	0,500	Valid
3.	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban	0,660	Valid
4.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	0,674	Valid
5.	Secara relatif dibandingkan dengan auditor lain yang setingkat, saya dikenal dekat dengan atasan.	0,683	Valid
6.	Saya membuat saran yang konstruktif pada supervisor tentang audit yang seharusnya	0,382	Valid
7.	Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu di bandingkan yang lain.	0,441	Valid
8.	Saya menerima evaluasi kinerja yang memuaskan (excellent).	0,615	Valid
9.	Kinerja saya membuat orang lain menjadi respek kepada saya.	0,791	Valid
10.	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan audit yang merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.	0,730	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, diketahui bahwa sepuluh butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki *p-value* kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,230 sampai dengan 0,791. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk konstruk dari motivasi.

Tabel 4.4
Uji Validitas *Locus of Control*

	Pernyataan	Koefiensi Korelasi	Keterangan
1.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok, koneksi yang anda miliki lebih penting daripada kemampuan yang anda miliki.	0,339	Valid
2.	Penugasan audit adalah sesuatu yang anda lakukan	0,532	Valid
3.	Bila anda tau apa yang anda inginkan dari suatu pekerjaan maka anda bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan anda.	0,441	Valid
4.	Dalam setiap penugasan, anggota tim dapat menyelesaikan tugas apapun yang ingin di selesaikan.	0,430	Valid
5.	Jika saya tidak menyukai keputusan pimpinan, saya akan melakukan sesuatu terhadap keputusan tersebut.	0,494	Valid
6.	Pada umumnya untuk mendapatkann pekerjaan yang ada inginkan tergantung nasib.	0,483	Valid
7.	Besar kecilnya penghasilan seseorang tergantung pada nasib.	0,487	Valid
8.	Pada umumnya orang dapat melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka mau berusaha.	0,534	Valid
9.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus, anda harus memiliki koneksi.	0,624	Valid
10.	Kenaikan jabatan lebih merupakan masalah nasib seseorang.	0,647	Valid
11.	Kebanyakn anggota tim sangat mempunyai pengaruh terhadap pimpinan lebih dari yang mereka bayangkan.	0,616	Valid
12.	Promosi akan di berikan apabila anda melaksanan penugasan dengan baik.	0,642	Valid
13.	Untuk mendapatkan penghasilan yang banyak anda harus memiliki koneksi.	0,671	Valid
14.	Untuk menjadi seseorang pegawai yang menonjol sangat tergantung pada nasib.	0,725	Valid
15.	Orang yang melaksanakan penugasan dengan baik akan memperoleh penghargaan.	0,595	Valid
16.	Perbedaan utama antara orang-orang yang mendapatkan penghasilan yang banyak dengan yang berpenghasilan sedikit adalah keberuntungan.	0,367	Valid

Uji Validitas data

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, diketahui bahwa enam belas butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki *p-value* kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,339 sampai dengan 0,725. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk konstruk dari *locus of control*.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kepuasan Kerja

	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Setiap akuntan public berhak mendapatkan pembayaran yang sesuai atas prestasi yang di berikan kepada organisasi	0,392	Valid
2.	Setiap akuntan public berhak atas pembayaran selain gaji yang di terima atas pekerjaan lebih yang di jalankan	0,491	Valid
3.	Dengan mendapatkan tugas yang bervariasi, tidak hanya monoton pada suatu pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan public	0,671	Valid
4.	Memberikan izin kepada karyawannya untuk menambah pengetahuan, mislanya dengan melanjutkan pendidikan dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan public	0,730	Valid
5.	Saya dapat mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang di berikan oleh atasan di kantor akuntan public	0,710	Valid
6.	Bantuan tehnik dari pimpinan di kantor akuntan dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya	0,346	Valid
7.	Dukungan sosial antar anggota organisasi di kantor akuntan akan menciptakan keselerasan dalam lingkungan kerja	0,333	Valid
8.	Pengalaman dan pendidikan yang lebih baik dapat membuka peluang anda untuk mendapatkan promosi yang lebih baik	0,643	Valid
9.	Prestasi kerja yang anda dapatkan dari tugas yang telah anda kerjakan dapat memberika anda peluang kerja yang lebih baik	0,799	Valid
10.	Ada suatu dorongan / motivasi dari rekan sekerja yang membuat saya ingin memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan	0,750	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, diketahui bahwa sepuluh butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki *p-value* sebesar kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,333 sampai dengan 0,799. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk konstruk dari Kepuasan Kerja.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Item Indikator	Keputusan
Komitmen Profesional Auditor	0,698	5	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,842	9	Reliabel
Motivasi	0,759	10	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0,814	16	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,775	10	Reliabel

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat empat hipotesis yang perlu diuji secara empiris. Semua hipotesis yang diuji tersebut adalah dugaan tentang hubungan antara komitmen profesional auditor, komitmen organisasional, motivasi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah uraian hasil analisis data terhadap model regresi logaritma untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut :

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan parameter untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (khususnya variabel bebas) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi terhadap model regresi:

Tabel 4.19.
Nilai Koefisien Determinasi Pada Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,965	0,931	0,928

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,931. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan

variabel bebas komitmen profesional auditor, komitmen organisasional, motivasi dan *locus of control* menerangkan / mempengaruhi naik turunnya terhadap kepuasan kerja sebesar 93,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 6,9 % (100 % - 93,1 %) menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang juga besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Nilai R² adjusted 92,8 % merupakan suatu nilai pengaruh yang sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang dianalisis diduga signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

b. Uji secara simultan

Dalam penelitian ini pengujian secara simultan menggunakan Uji F atau ANOVA (*analysis of variance*). Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas komitmen profesional auditor, komitmen organisasional, motivasi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil analisisnya :

Berdasarkan analisis uji F diatas, hasilnya menunjukkan variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi belajar. Hal ini dapat dilihat

Tabel 4.20.
Hasil Uji Secara Simultan Pada Analisis Regresi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2428.330	4	607.083	318.530	.000 ^a
	Residual	181.060	95	1.906		
	Total	2609.390	99			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional Auditor, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

dari nilai signifikansi uji F yang nilainya sebesar 0,000 dan nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari Alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel- variabel bebas komitmen profesional auditor, komitmen organisasional, motivasi, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Uji secara parsial

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas komitmen profesional auditor, komitmen organisasional, motivasi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja secara sendiri-sendiri. Dalam penelitian ini pengujian parsial yang dilakukan menggunakan uji t. Berikut hasil analisis regresinya :

Tabel 4.21.
Hasil Uji Secara Parsial Pada Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.073	1.546		.047	.962
	Komitmen Profesional Auditor	.150	.062	.076	2.409	.018
	Komitmen Organisasional	-.106	.033	-.091	-3.253	.002
	Motivasi	.897	.035	.889	25.915	.000
	Locus of Control	.083	.030	.106	2.799	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hipotesis 1

Dalam penelitian ini, hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen profesional auditor sebesar 2,409 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,018. Jika dibandingkan dengan nilai alpha 5%, nilai sign ini jauh lebih kecil ($0,018 < 0,05$). Hal ini juga didukung oleh koefisien regresi komitmen profesional auditor terhadap kepuasan kerja yang nilainya sebesar 0,076. Nilai 0,076 ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan terhadap komitmen profesional auditor sebesar 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,076 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen profesional auditor maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa Ha diterima yaitu komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh, Pardi dan Nurlayly (2007) komitmen profesional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Susanto dan Hartoo (2012) juga menemukan hasil yang signifikan terkait dengan pengaruh komitmen profesional pada kepuasan kerja.

Hipotesis 2

Dalam penelitian ini, hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen profesional auditor sebesar -3,253 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai alpha 5%, nilai sign ini jauh lebih kecil ($0,002 < 0,05$). Hal ini juga didukung oleh koefisien regresi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja yang nilainya sebesar -0,091. Nilai -0,091 ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan terhadap komitmen organisasional sebesar 1 satuan, maka hal tersebut akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,091 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen profesional auditor maka hal tersebut akan menurunkan kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa H_0 ditolak yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh, Kartika (2008) juga menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Hipotesis 3

Dalam penelitian ini, hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen profesional auditor sebesar 2,915 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alpha 5%, nilai sign ini jauh lebih kecil ($0,000 < 0,05$). Hal ini juga didukung oleh koefisien regresi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja yang nilainya sebesar 0,189. Nilai 0,189 ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan terhadap komitmen motivasi sebesar 1 satuan, maka hal tersebut akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,189 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen motivasi maka hal tersebut

akan menaikkan kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa H_0 diterima yaitu komitmen motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh, Agustia (2008) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Hipotesis 4

Dalam penelitian ini, hipotesis ketiga menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen profesional auditor sebesar 2,799 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,006. Jika dibandingkan dengan nilai α 5%, nilai sign ini jauh lebih kecil ($0,006 < 0,05$). Hal ini juga didukung oleh koefisien regresi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja yang nilainya sebesar 0,106. Nilai 0,106 ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan terhadap *locus of control* sebesar 1 satuan, maka hal tersebut akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,189 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi *locus of control* maka hal tersebut akan menaikkan kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa H_0 diterima yaitu *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,002.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,006.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Karakteristik responden kurang beragam sehingga mempengaruhi generalisasi hasil penelitian
2. Penelitian dilakukan pada saat auditor peak season sehingga tingkat respon rate relatif rendah. Kondisi ini mempengaruhi jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah untuk analisis

Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional auditor, komitmen motivasi dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Auditor harus peduli dengan perkembangan profesi auditor di Indonesia dan selalu ingin melakukan usaha yang luar biasa melebihi yang diharapkan demi keberhasilan/kesuksesan profesi auditor sebagai bentuk komitmen profesional auditor dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

Untuk mempertahankan motivasi guna meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya auditor cukup dikenal di lingkungan tempatnya bekerja dan dapat menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit sebagai bentuk komitmen motivasi guna meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk menjalankan *locus of control* sebaiknya auditor dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan usaha keras serta melaksanakan penugasan dengan baik yang akhirnya akan mendapatkan penghargaan sehingga para auditor dapat mencapai kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Febrian Kurnia. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Badjuri, Achmad. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, Vol. 1, No. 2. Universitas Stikubank
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kerja Karyawan. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Engko, Cecilia dan Gundono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, AMKP-08, Makassar
- Ghufron dan Risnawita. 2006. *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber daya manusia*. Jakarta: erlangga
- Handayani. 2012. Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Role Stress terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). Widyawarta. Madiun.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawaty, Arleen dan Yulius Kurnia Santoso. 2008. Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik Dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas. *The 2nd National Conference UKWMS* Surabaya, 6 September
- Iswati, Sri. 2003. Pengaruh Penganggaran Partisipatif, *Locus of Control*, Imbalan, Persepsi tentang Imbalan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Ketua Jurusan pada Perguruan Tinggi di Jawa Timur. *Disertasi* Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya

- Sarita, Jena dan Dian Agustia. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Surabaya. *Simposium Nasional Akuntansi*, 2009.
- Sri, Arifuddin, Anik, dan Wahyudin. 2002. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Dosen Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Malang dan Makassar), *Simposium Nasional Akuntansi*, Semarang, 5 – 6 September.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Andi Kartika. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel

