

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMITMEN  
PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, KONFLIK PERAN,  
KETIDAKJELASAN PERAN DAN KELEBIHAN  
PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK DI PEKANBARU,  
PADANG DAN BATAM

Oleh:

**Ferby Mutia Edwy**

**Pembimbing: Vince Ratnawati dan Eka Hariyani**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email: [ferbymitia@gmail.com](mailto:ferbymitia@gmail.com)*

*Impact of Organizational Commitment, Professional Commitment, Motivation to  
Work, Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload On Auditor's  
Satisfaction At Public Accountant Office  
in Pekanbaru, Padang and Batam*

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of organizational commitment, professional commitment, motivation to work, role conflict, role ambiguity and role overload on auditor's satisfaction. This research conducted in Pekanbaru, Padang and Batam. The respondents are auditors who work at public accountant office according to directory of IAPI. The sampling technic using total sampling. Data was collected by questionnaire delivered directly. 119 questionnaire was distributed, but only 87 questionnaire were returned. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS version 20.00. The result showed that organizational commitment, professional commitment, motivation to work, role ambiguity and role overload variables have significant influence on auditor's satisfaction, but role conflict variable does not have significant influence on auditor's satisfaction. The coefficient of determination shows that the effect of organizational commitment, professional commitment, motivation to work, role conflict, role ambiguity and role overload on auditor's satisfaction amounted to 64.1%.*

*Keywords: Commitment, Motivation, Role, Work Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi memiliki keharusan untuk memelihara sumber daya tersebut dengan cara

memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Persaingan usaha yang ketat dan adanya persaingan dalam merekrut sumber daya manusia terbaik dan profesional menyebabkan sumber daya manusia senantiasa menempati kedudukan yang semakin penting dalam perusahaan. Seiring dengan kebutuhan terhadap karyawan yang

profesional maka perusahaan berusaha menjaga dan mempertahankan mereka demi kelancaran operasional usaha (Wijaya, 1994 dalam Badjuri, 2009).

Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai organisasi jasa profesional dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu aset untuk memenangkan kompetisi adalah sumberdaya manusia yang profesional, dalam hal ini para auditor yang terlibat dan bekerja dalam organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada klien dan memberikan informasi yang sebenarnya kepada masyarakat melalui audit yang profesional. Para auditor diwajibkan melakukan audit secara benar dan KAP wajib menghasilkan laporan audit yang jujur dan independen kepada masyarakat (Badjuri, 2009).

Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah dramatis, adalah penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi (Parvin, 2011 dalam Han dan Netra, 2014).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil

kerja karyawan akan dapat meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi (Wahyuningsih, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu apakah komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam.

## TELAAH PUSTAKA

### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100).

Menurut Aranya (1984) dalam Badjuri (2009:119), komitmen organisasional merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan/auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi KAP, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008:15).

Dengan terbentuknya komitmen organisasi yang kuat, maka karyawan akan bekerja dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika (Kusumastuti, 2008).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mempertahankan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya (Tranggono dan Kartika, 2008:81).

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2009:222), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan

ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan motivasi mendorong munculnya tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi dalam diri manusia dapat berupa motivasi internal diri dan eksternal. Motivasi internal diri merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya orang lain dan organisasi tempat bekerja (Badjuri, 2009:119).

### **Konflik Peran**

Konflik peran adalah sebuah situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain (Robbins dan Judge, 2009:364).

Konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga berakibat pada sumber kesadaran atau pengertian individu yang dapat berkurang (Maulana, 2012 dalam Akbar, 2013).

### **Ketidakjelasan Peran**

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu (Rebel dan Michaels, 1990 dalam Agustina, 2009).

Tang dan Chang (2010) dalam Widyastary, *et al* (2014), menyatakan bahwa ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif.

Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban mereka (Amilin dan Dewi, 2008:15-16).

### **Kelebihan Peran**

Kelebihan peran (*role overload*) adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melakukan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997 dalam Agustina, 2009).

Kahn, *et al* (1964) dalam Young (2007), menyatakan kelebihan peran adalah ketika seseorang menerima berbagai harapan atau perintah untuk dikerjakan dalam batas waktu yang sangat ketat dan kemungkinan tidak dapat menyelesaikannya dalam tenggat waktu tersebut.

### **Pengaruh Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Ketika kebutuhan maupun harapan individu dapat dipenuhi oleh organisasi, maka akan menimbulkan komitmen organisasional yang kuat pada diri karyawan tersebut. Suatu komitmen yang kuat pada organisasi akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya

menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi, serta dengan senang hati melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Komitmen organisasional timbul dikarenakan pekerjaan/jabatan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan individu tersebut. Hal ini yang membuat individu tersebut mencintai dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Maka dengan tingginya tingkat komitmen organisasional akan meningkatkan kepuasan kerja individu tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Davis (1995) dalam Trisnaningsih (2001), suatu komitmen yang kuat pada organisasi timbul dari interaksi individu dengan organisasi ketika terdapat alternatif penawaran yang menarik dari suatu pekerjaan atau jabatan bagi seseorang. Pekerjaan/jabatan yang memberikan harapan/penawaran yang selaras dengan keinginan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Akbar (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh peneliti Tranggono dan Kartika (2008), dan Badjuri (2009).

### **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Trisnaningsih (2001), seorang profesional akan lebih senang (*comfortable*)

mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mereka lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal tersebut tidak menunjukkan perbedaan antara auditor wanita maupun auditor pria. Norma, aturan, dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya akan membanggakan dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri seorang auditor.

Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesi yang dijalani, karyawan mengharapkan adanya pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat. Pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat akan menimbulkan perasaan bangga dan mendorong timbulnya kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh peneliti Pardi dan Nurlayli (2007), Tranggono dan Kartika (2008), Agustina dan Astuti (2013), dan Badjuri (2009).

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang ataupun tidak senang tersebut muncul karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Harapan kerja inilah yang merupakan motivasi kerja

karyawan. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Badjuri (2009), kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. 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 yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Pardi dan Nurayli (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh peneliti Agustina dan Astuti (2013), serta Badjuri (2009).

### **Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja**

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Hanif, 2013:2).

Menurut Yousef (2002) dalam Churiyah (2011:146), seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami auditor, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakannya. Penelitian ini juga didukung oleh peneliti Churiyah (2011).

### **Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kepuasan Kerja**

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka (Fanani, *et al*, 2008 dalam Widyastary, *et al*, 2014).

Tang dan Chang (2010) dalam Widyastary, *et al* (2014), menyatakan bahwa ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif. Semakin tinggi kecenderungan ketidakjelasan peran yang dialami auditor, maka auditor tersebut akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah dan berdampak pada kinerja yang semakin rendah.

Agustina (2009) meneliti pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Hasil penelitian menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh peneliti Widyastary, *et al* (2014).

### **Pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja**

Kelebihan peran yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stress yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang.

Apabila stress terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan Penurunan Hasrat Pencapaian Diri (*Reduced Personal Accomplishment*) pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja (Yustrianthe, 2008).

Agustina (2009) meneliti pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H<sub>2</sub>: Komitmen Profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H<sub>4</sub>: Konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H<sub>5</sub>: Ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H<sub>6</sub>: Kelebihan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Pekanbaru, Padang dan Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah data primer yaitu kuesioner yang disampaikan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 119 eksemplar.

### Uji Validitas Data

Pada penelitian ini pengujian validitas menggunakan nilai *Correlated Item–Total Correlation*. Nilai  $r$  hitung yang diperoleh dalam penelitian ini dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel untuk menguji validitas data. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Tetapi, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dalam penelitian ini tidak valid.

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *Cronbac'h Alpha* dengan bantuan SPSS. Jika nilai hitung *Cronbac'h Alpha* besar dari 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan melalui analisa grafik, yakni dengan melihat *normal probability plot*.

### Pengujian Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

## Pengujian Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah *di-studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

## Pengujian Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut (Ghozali, 2006 dalam Surayya, 2015):

- Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi.

## Uji Koefisien Determinasi

Uji *koefisien determinasi* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Ghozali, 2013:97).

## HASIL PENELITIAN

### Data Demografi Responden

Auditor yang disurvei adalah yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam sesuai dengan Directory Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAPI. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 119 kuesioner yang diserahkan secara langsung.

Dari 119 kuesioner yang disebarkan hanya 87 kuesioner yang kembali atau sebanyak 73.11%.

### Hasil Pengujian Validitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson, nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  yang berarti bahwa seluruh instrument data valid.

### Hasil Pengujian Reliabilitas Data

**Tabel 1**  
Hasil Uji Reliabilitas Data

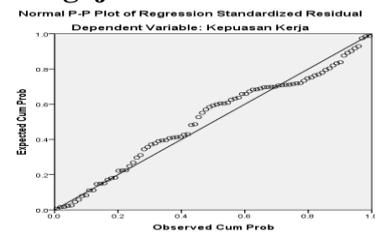
No	Variabel	Nilai Cronbac'h Alpha
1	Kepuasan Kerja	0.886
2	Komitmen Organisasional	0.798
3	Komitmen Profesional	0.668
4	Motivasi Kerja	0.765
5	Konflik Peran	0.743
6	Ketidajelasan Peran	0.848
7	Kelebihan Peran	0.748

*Sumber: data olahan, 2015*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk seluruh variabel independen, diperoleh hasil *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa data tersebut reliabel.

### Hasil Pengujian Normalitas Data

**Gambar 1**  
Hasil Pengujian Normalitas Data



*Sumber: data olahan, 2015*

Ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Pengujian Multikolinearitas

**Tabel 2**  
Hasil Pengujian Multikolinearitas

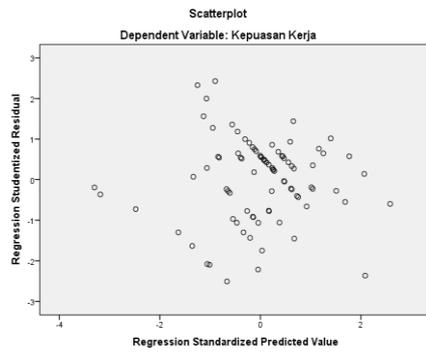
No	Variable Independen	Collinerity Statistics	
		Tol	VIF
1	Komitmen Organisasional	0.527	1.898
2	Komitmen Profesional	0.598	1.671
3	Motivasi Kerja	0.401	2.494
4	Konflik Peran	0.991	1.009
5	Ketidajelasan Peran	0.621	1.609
6	Kelebihan Peran	0.728	1.374

*Sumber: data olahan, 2015*

Dari hasil perhitungan hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen  $<10$  dan tollerance  $>0,10$ , maka variabel independen bebas dari multikolinearitas.

### Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

**Gambar 2**  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan, 2015

Hasil menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Hasil Pengujian Autokorelasi

**Tabel 3**  
Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel independen	Durbin-Watson
1	Komitmen Organisasional	1.729
2	Komitmen Profesional	
3	Motivasi Kerja	
4	Konflik Peran	
5	Ketidakjelasan Peran	
6	Kelebihan Peran	

Sumber: data olahan, 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4**  
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. error	Beta
(Constant)	-1.091	3.973	
Komitmen Organisasional	0.113	0.053	0.196
Komitmen Profesional	0.330	0.125	0.229
Motivasi Kerja	0.200	0.083	0.256
Konflik Peran	0.069	0.051	0.092
Ketidakjelasan Peran	-0.153	0.071	-0.183
Kelebihan Peran	-0.246	0.122	-0.159

Sumber: data olahan, 2015

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$Y = -1.091 + 0.113X_1 + 0.330X_2 + 0.200X_3 + 0.069X_4 - 0.153X_5 - 0.246X_6 + e$$

Adapun maksud dari angka-angka yang terdapat dalam persamaan regresi linear berganda adalah :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -1.091. Maksudnya adalah jika variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja sebesar -1.091.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0.113. Maksudnya adalah jika komitmen organisasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.113 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen profesional sebesar

0.330. Maksudnya adalah jika komitmen profesional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.330 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.200. Maksudnya adalah jika motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.200 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Nilai koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0.069. Maksudnya adalah jika variabel konflik peran sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.069 dengan asumsi variabel lain tetap.
- f. Nilai koefisien regresi variabel ketidakjelasan peran sebesar -0.153. Maksudnya adalah jika ketidakjelasan peran sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0.153 dengan asumsi variabel lain tetap.
- g. Nilai koefisien regresi variabel kelebihan peran sebesar -0.246. Maksudnya adalah jika kelebihan peran sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0.246 dengan asumsi variabel lain tetap.
- h. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	.801 <sup>a</sup>	.641

Sumber: data olahan, 2015

R Square menunjukkan nilai sebesar 0.641. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 64.1%, sedangkan sisanya sebesar 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	-.275	.784
Komitmen Organisasi	2.119	.037
Komitmen Profesional	2.640	.010
Motivasi Kerja	2.421	.018
Konflik Peran	1.367	.175
Ketidakjelasan Peran	-2.155	.034
Kelebihan Peran	-2.026	.046

Sumber: data olahan, 2015

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.119 > 1.990$  dan  $sig.t (0.037) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  **$H_1$  diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.640 > 1.990$  dan  $sig.t (0.010) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  **$H_2$  diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional

berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.592 > 1.990$  dan  $sig.t (0.011) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan **H<sub>3</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1.367 < 1.990$  dan  $sig.t (0.175) > 0.05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan **H<sub>4</sub> ditolak**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini diduga karena konflik peran yang dilaporkan oleh responden dalam penelitian ini saling meniadakan. Dengan arti kata, sebagian responden melaporkan adanya pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja sedangkan sebagian lainnya melaporkan tidak adanya pengaruh antara konflik peran terhadap kepuasan kerja.

Penyebab lain gagalnya hipotesis ini seperti yang diungkapkan oleh Puspa (1998) dalam Husein (2008) bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor merupakan konsekuensi dari jabatannya sebagai akuntan publik, dan juga kepuasan kerja yang sifatnya *self-rating* akan menghasilkan subyektivitas yang tinggi sehingga akan lebih baik pengukuran kepuasan kerja ditambah dengan ukuran-ukuran lain yang akan menjamin obyektivitas jawaban responden.

Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu -

$2.155 < -1.990$  dan  $sig.t (0.034) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan **H<sub>5</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kelebihan peran terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-2.026 < -1.990$  dan  $sig.t (0.046) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan **H<sub>6</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kelebihan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam.
- Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial membuktikan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam.
- Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam.
- Hasil pengujian hipotesis keempat menemukan bahwa variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada

- Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam.
- e. Hasil pengujian hipotesis kelima secara parsial membuktikan bahwa variabel ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam.
  - f. Hasil pengujian hipotesis keenam secara parsial membuktikan bahwa variabel kelebihan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam .

#### **Saran**

Peneliti memberikan saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama agar dapat memperluas area penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta)*. Jurnal Akuntansi. Universitas Kristen Maranatha.

Agustina, Lidya dan Meirani Diah Astuti. 2013. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Eksternal : Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bandung)*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Maranatha.

Akbar, Febrian Kurnia. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Amilin dan Rosita Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Akuntansi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Badjuri, Achmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)*. Jurnal Kajian Akuntansi. Universitas Stikubank.

Churiyah, Madziatul. 2011. *Pengaruh Konflik Peran,*

- Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2. Universitas Negeri Malang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, Che dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. *Pengaruh Konflik Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ekonomi Universitas Riau.
- Husein, Muhammad Fakhri. 2008. *Keterkaitan Faktor-Faktor Organisasional, Individual, Konflik Peran, Perilaku Etis dan Kepuasan Kerja Akuntan Manajemen*. Jurnal Manajemen dan Teori Terapan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kusumastuti, Rika Dewi. 2008. *Pengaruh Pengalaman, Komitmen Profesional, Etika Organisasi dan Gender Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Pardi dan Fajar Nurayli. 2007. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)*. Jurnal Akuntansi. STIE AUB Surakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Surayya, Layla. 2015. *Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan, Beban Kerja dan Batasan Waktu Pemeriksaan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak*. Skripsi. Universitas Riau.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Andi Kartika. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi: Vol. 15, No. 1 Maret 2008.
- Trisnaningsih, Sri. 2001. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Wahyuningsih, Putri. 2012. *Pengaruh Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

*Auditor Internal*. Skripsi.  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Perbanas Surabaya.

Widyastary, Ida Ayu Paramita,  
Gerianta dan Wirakusuma.  
2014. *Pengaruh Konflik Peran,  
Ketidakjelasan Peran dan  
Kelebihan Peran pada Kinerja  
Auditor dengan Kecerdasan  
Emosional Sebagai Variabel  
Pemoderasi*. Jurnal SNA 17  
Mataram.

Yustrianthe, Rahmawaty Hanny.  
2008. *Pengaruh Flexible Work  
Arrangement Terhadap Role  
Conflict, Role Overload,  
Reduced Personal  
Accomplishment, Job  
Satisfication dan Intention To  
Stay*. Jurnal Bisnis dan  
Akuntansi Vol 10, No. 3,  
Desember 2008: 127-138.

Young, Kristine Margaret. 2007.  
*Illinois Public Community  
College Department Chair  
Roles and Roles Conflict*.  
Disertasi. *University of Illinois  
at Urbana*.