PENGARUH KOMITMEN, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam)

Oleh :
Yusuf Yan AS
Pembimbing : Zulbahridar dan Pipin Kurnia

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : yusufyanas@gmail.com

The Effect of Commitment, Task Complexity and Locus of Control to Job Satisfaction Auditor
(Empirical Study on Public Accounting Firm at Pekanbaru, Padang and Batam)

ABSTRACT

This study examine the effect of organization commitment, professional commitment, task complexity and locus of control to job satisfaction auditor. Respondents in this study are auditors who worked public accounting firm at Pekanbaru, Padang and Batam. Population is auditor working at Public Accounting Firm at Pekanbaru, Padang, and Batam. The number of auditors who become the sample is 65 auditors from 13 Public Accounting Firm. The method of determining the sample used is purposive sampling, while the data processing method used is multiple regression analysis (multiple regression analysis) using SPSS software version 24.00 to process the data. The result shows that the organization commitment, professional commitment, task complexity and locus of control give effect to job satisfaction auditor.

Keyword : organization commitment, professional commitment, task complexity, locus of control and job satisfaction auditor.

PENDAHULUAN

Kantor akuntan publik adalah kantor yang menyediakan jasa audit serta jasa atestasi dan *assurance* lainnya. Jenis jasa audit yang dilakukan KAP utamanya yaitu audit laporan keuangan, audit operasional, dan audit ketaatan. Sedangkan jasa tambahan yang biasanya diberikan oleh KAP meliputi jasa akuntansi dan pembukuan, jasa perpajakan serta jasa konsultan manajemen. KAP juga terus mengembangkan produk dan jasa baru, termasuk perencanaan keuangan, penilaian usaha, akuntansi forensik, audit internal yang disubkontrakkan *(outsorcing)*, serta jasa penasihat teknologi informasi (Arens *at.al*, 2006).

Kepuasan kerja sendiri oleh (Handoko, 2002 dalam Hartha, 2015) dinyatakan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagai cerminan visi seseorang pada pekerjaannya. Seorang auditor sangat dituntut untuk dapat bersikap independen, karena auditor melayani publik dalam hal pemeriksaan laporan keuangan suatu perusahaan. Kemudian KAP bertugas untuk menyediakan para auditor yang

independen, professional serta berkompeten. KAP sudah seharusnya memperhatikan kepuasan kerja para auditor dan karyawan yang bekerja didalamnya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaanya yang berada di pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian dan motivasi (Amilin dkk, 2008).

Banyaknya isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan salah satu ksus yang yang terjadi di Indonesia pada tahun 2014 yang dialami oleh Masrul SH. Mesong Simanjuntak dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Sinuraya diminta melakukan audit laporan keuangan PT Barito Riau Jaya (BRJ), sekaligus memeriksa perkebunan kelapa sawit, yang diagunkan ke BNI 46 cabang Pekanbaru sebagai agunan kredit masing-masing sebesar Rp 17 miliar dan Rp 23 miliar. KAP Sinuraya memiliki spesifikasi mengaduit laporan keuangan perusahaan yang memiliki aset atau agunan hanya sampai Rp 10 miliar. Namun KAP Sinuraya tidak mengetahui jika aset atau agunan yang dijaminkan ke BNI tersebut lebih dari Rp 10 miliar, sebab baru diketahui setelah pelaksanaan audit yang terakhir kali pada tahun 2008. (http://suluhriau.com, 13 Agustus 2014)

Dapat disimpulkan kasus yang melibatkan auditor tersebut mengakibatkan komitmen professional seorang auditor dipertanyakan karena kode etik professional telah dilanggar. Dimana komitmen professional ini adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja auditor. Maka dari itu, keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Jadi adanya suatu komitmen dapat menjadi sebuah dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga mendapatkan suatu kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja individu (Williams *et al*, 1986 dalam Astriyani, 2011).

Sedangkan Komitmen professional yang didasari oleh, pemahaman perilaku, sikap dan orientasi professional dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan perilaku berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas hasil pekerjaannya. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesionalnya tersebut antara satu auditor dengan auditor lainnya,

tergantung persepsi individu masing-masing. Hal ini tentunya akan menentukan nuansa komitmen professional yang berbeda-beda (Trisnaningsih, 2001 dalam Ramadan, 2015).

Kompleksitas tugas juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Dalam melaksanakan tugasnya auditor seringkali dihadapkan dengan sejumlah tugas-tugas yang kompleks, rumit, banyak juga saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Kompleksitas audit pada dasarnya adalah tentang persepsi individu yaitu tentang kesulitan suatu tugas audit, sulit bagi seseorang namun bisa mudah bagi orang lain (Restu dkk, 2000 dalam Dewi, 2013).

Tingginya kompleksitas penugasan ini menuntut auditor untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, karena kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit.

Locus of control juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Menurut Engko dkk ,(2007) dalam Jadidah (2014) *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dengan menggunakan *locus of control* perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian auditor terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal maupun secara ekternal yang dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau atas usaha sendiri.

Pada penelitian ini, peniliti mengembangkan dari beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Cok Nirmala Hartha (2015) dengan faktor-faktor yang diteliti adalah Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control*. Peneliti akan meneliti kembali variabel Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* dengan menambah variabel lainnya yaitu komitmen organisasi yang diadopsi dari penelitian Happy Sholekah Jadidah (2014). Dan penambahan variabel komitmen profesional yang diadopsi dari penelitian Aditya (2014). Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian, pada penelitian ini peneliti memilih objek KAP di Pekanbaru, Padang dan Batam.

Adapun rumusan masalah penelitian ini antara lain: Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional, kompleksitas tugas, *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor ?

Sesuai rumusan masalah, tujuan penelitian yaitu: Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional, kompleksitas tugas, *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

TELAAH KEPUSTAKAAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan apakah seseorang menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan hidup. Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan, sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup seseorang (Davis *et al*, 1994 dalam Aditya, 2014).

Menurut (Handoko, 1988 dalam Dewi, 2013) kepuasan kerja

(*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda-beda sesuai dengan ukuran standar kepuasan individu tersebut. Hal ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing individu dalam menilai tingkat kepuasan kerja, karena dengan semakin banyak aspek-aspek pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Umam (2010) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data meliputi :

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh responden. Selain itu, cara ini cepat, mudah diadministrasikan, dan diberi nilai.
2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan garis diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status, dan prestise kerja.
3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhkan, konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki pekerjaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja.

Komitmen Organisasi

Heriawan (2010) komitmen organisasi adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan unuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan yang dalam hal ini diartikan sebagai auditor pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi tempat kerjanya tersebut.

Komitmen Profesional

Komitmen professional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen professional mendasari perilaku sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Arifah dkk, 2015).

Norma aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu

mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang professional. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam profesi (Mowday *et al*, 1979 dalam Heriawan, 2010).

Kompleksitas Tugas

Dalam melaksanakan tugasnya auditor seringkali dihadapkan dengan sejumlah tugas-tugas yang kompleks, rumit, banyak juga saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Kompleksitas audit pada dasarnya adalah tentang persepsi individu yaitu tentang kesulitan suatu tugas audit, sulit bagi seseorang namun bisa mudah bagi orang lain (Restu dkk, 2000 dalam Dewi, 2013).

Tingginya kompleksitas penugasan ini menuntut auditor untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, karena kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Menurut Zuraidah (2011) mendefinisikan bahwa kompleksitas tugas adalah tugas yang kompleks terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain..

Locus of Control

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dengan menggunakan *locus of control* perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal maupun secara ekternal yang dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau atas usaha sendiri Engko dkk, (2007) dalam Jadidah (2014).

Locus of control menurut Hjele dan Ziegler (1981) dalam Susena (2012) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of control* dibedakan menjadi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus control eksternal (*external locus of control*). Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan seseorang dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Komitmen pada organisasi diartikan sejauh mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robins, 2008). Apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari kantor akuntan publik, suatu tekad auditor untuk berusaha

sungguh-sungguh demi kepentingan kantor akuntan publik, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam kantor akuntan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya (Tranggono dkk, 2008).

H_1: Komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja auditor

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Komitmen professional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional (Octaviano, 2010). Suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggono dkk (2008) dalam Aditya dkk (2014).

Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesi auditor.

H_2: Komitmen profesional berpengaruh pada kepuasan kerja auditor

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Kompleksitas Tugas adalah mengenai jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di Kantor Akuntan Publik hingga saat ini dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor (Dewi, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang adalah kompleksitas tugas yang ada di dalam pekerjaannya. Sebagai auditor, penugasan menjadi hal yang lumrah dihadapi. Dan terkadang tugas - tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas yang tinggi. Hal tersebut merupakan masalah yang sangat sering dihadapi oleh para auditor dimana dalam kompleksitas tugas yang cenderung tinggi, seorang auditor dituntut untuk dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Sedangkan tugas audit semakin kompleks diakibatkan semakin tingginya tingkat kesulitan dan variabilitas tugas.

H_3 : Kompleksitas tugas berpengaruh pada kepuasan kerja auditor

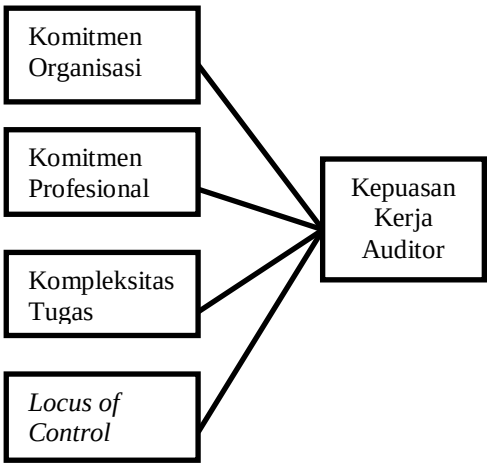
Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Seorang auditor yang memiliki *locus of control* internal akan melakukan tugas audit sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan. Apabila auditor mendeteksi adanya kecurangan yang menyebabkan salah saji yang material maka auditor bertanggung jawab mendeteksi kecurangan atau kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja yang diwujudkan dalam perencanaan dan pelaksanaan audit untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material yang disebabkan oleh

kesalahan ataupun kecurangan. Jika auditor mampu mendeteksi adanya kecurangan dalam laporan keuangan klien, maka auditor akan merasa puas karena telah melakukan audit dengan benar. Hasil mengenai *locus of control* dalam penelitian Hartha (2015) didapatkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor adalah signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Hal ini berarti saat seorang auditor mampu menggunakan *locus of control* baik yang berasal dari unsur internal maupun eksternal dengan baik maka kepuasan kerja juga akan dapat diraih oleh auditor tersebut.

H_4 : *Locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja auditor.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : *dibangun untuk tujuan penelitian*

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, Padang dan Batam. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Pekanbaru, Padang dan Batam.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian dilakukan dengan cara mengirim kuesioner.

Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel Dependen

1. Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan apakah seorang pegawai menyukai pekerjaan mereka (Aditya dkk, 2014). Dalam hal ini adalah auditor. Auditor dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Pengukuran variabel kepuasan kerja auditor dilakukan melalui 7 indikator yang dikutip dari Oktaviano (2010) yang diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Spector (1997).

Variabel Independen

1. Komitmen Organisasi

Menurut Trisnaningsih (2011) 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.

Pengukuran variabel komitmen organisasi dilakukan melalui 3 indikator yang dikutip dari Sopiah (2008) yang diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Meyer *et al* (1984).

2. Komitmen Profesional

Menurut Larkin (1997) komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

Pengukuran variabel komitmen profesional dilakukan melalui 5 indikator yang dikutip dari Irawati (2012).

3. Kompleksitas Tugas

Menurut Dewi (2013) kompleksitas tugas adalah mengenai jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di Kantor Akuntan Publik hingga saat ini.

Pengukuran variabel kompleksitas tugas dilakukan melalui 2 indikator yang dikutip dari Khan *et al.* (2014) yang diadopsi dari instrument yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970).

4. Locus of Control

Menurut Astriyani (2011) *Locus of control* adalah merupakan keyakinan individu dalam mengendalikan dirinya atas faktor-faktor yang akan mempengaruhinya baik dari internal control maupun eksternalnya.

Pengukuran variabel *locus of control* dilakukan melalui 8 indikator yang dikutip dari Engko dan Gudono (2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Kuisioner disebarkan pada 21 kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru, Padang dan Batam secara langsung. Dari 105 kuisioner yang disebarkan, kuisioner yang kembali sebanyak 65 kuisioner (61,90%). Kuisioner yang tidak direspon sebanyak 40 kuisioner (38,10%). Kuisioner yang dapat diolah sebanyak 65 kuisioner (61,90%).

Tabel 1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Total	Persentase
Kuesioner yang disebar	105	100%
Kuesioner yang tidak di respon	40	38,10%
Kuesioner yang kembali	65	61,90%
Kuesioner yang dapat diolah	**65**	**61,90%**

Sumber : *Data Olahan, 2017*

HASIL UJI KUALITAS DATA

1. Hasil Uji Validitas

Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai rhitung > rtabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel konflik peran, kelebihan peran, independensi, kompetensi, kecerdasan spiritual, dan kinerja auditor adalah valid.

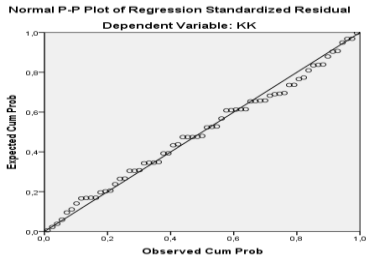
2. Hasil Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan

apabila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,7.

HASIL UJI NORMALITAS

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber : *Data Olahan, 2017*

Pada gambar nomal probability plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0,684	1,462
Komitmen Profesional	0,403	2,482
Kompleksitas Tugas	0,126	7,943
Locus of Control	0,139	7,210

Sumber : *Data Olahan, 2017*

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dan sebaliknya (Ghozali, 2011). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test.* Dari hasil perhitungan, menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter penduga.

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,257, koefisien regresi beta bernilai positif, dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,005 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,257 > 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < α (0,05), maka sesuai kriteria Ha diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh auditor maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja auditor, dan begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasi dapat tumbuh ketika harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Arifah dkk, 2015).

Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada Kantor Akuntan Publik dimana dia bernaung sehingga

diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam Kantor Akuntan Publik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya dan juga semakin tinggi komitmen organisasi berarti semakin tinggi tingkat pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Adanya pemihakan tersebut akan membuat karyawan bersama-sama dengan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Pencapaian yang optimal akan menciptakan suatu kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astriyani (2011) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Namun tidak sejalan dengan penelitian Heriawan (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai variabel komitmen profesional sebesar 3,546, koefisien regresi beta bernilai positif, dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,001 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,546 > 2,000 ke arah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < α (0,05), maka sesuai kriteria Ha diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesi auditor. Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesional yang dijalani maka ka auditor 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.

Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang paling dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor, karena tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional. Keberhasilan yang tinggi akan memberikan hasil yang bernilai tinggi, hal ini yang akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan apakah seseorang menyukai pekerjaan mereka.Serta adanya komitmen profesional akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja auditor (Octaviano, 2010). Auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal yang akan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Ramadan (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Namun tidak sejalan dengan penelitian Aditya dan Wirakusuma (2014) menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

kompleksitas tugas sebesar 6,106, koefisien regresi beta bernilai positif dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,203 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,106 > 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α (0,05), maka sesuai kriteria Ha diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dikarenakan semakin baik kompleksitas tugas dari auditor maka akan semakin baik juga kepuasan kerja auditor. Kompleksitas yang baik diartikan makin banyak dan beragamnya tugas dari auditor, namun kompleksitas tugas ini tetap dibatasi oleh struktur tugas yang berlaku. Jika suatu tugas sudah dipahami dengan baik sebelum melaksanakannnya, maka banyak hal yang dapat direncanakan terlebih dahulu dengan baik.

Adanya peningkatan kompleksitas tugas dalam penugasan audit dapat menyebabkan auditor berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan dalam kualitas hasil audit. Hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang auditor dalam pekerjaanya (Heryanto, 2015). Bagi auditor penugasan menjadi hal yang lumrah dihadapinya, tetapi semakin banyaknya tugas yang diberikan, maka tingkat kepuasan akan tugas yang diberikan akan menjadi berkurang. Karena dengan banyaknya tugas, maka tingkat kesulitan dari masing- masing tugas akan berbeda pula. Oleh karena itu, kompleksitas tugas akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartha (2015) yang menyimpulkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Namun tidak sejalan dengan penelitian Dewi (2013) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

4. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

locus of control sebesar 27,229, koefisien regresi beta bernilai positif, dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 27,229 > 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α (0,05), maka sesuai kriteria Ha diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. *Locus of control* sebagai sebuah cara pandang individu akan kemampuannya mengendalikan sebuah kejadian tentunya memiliki peran bagi hadirnya kepuasan kerja di dalam diri setiap auditor.

Karena seorang auditor mampu menggunakan *locus of control* baik yang berasal dari unsur internal maupun eksternal dengan baik maka kepuasan kerja juga akan dapat diraih oleh auditor tersebut. Auditor yang cenderung memiliki internal dan eksternal *locus of control* yakin akan kemampuan dirinya untuk

menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja (Hartha, 2015). Saat auditor memiliki keyakinan bahwa apapun hasil pekerjaan yang dilakukannya berada di bawah pengaruh kontrol diri pribadinya sendiri maka ia akan bekerja keras dalam melaksanakan audit yang menjadi tanggungjawabnya, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah yang terjadi saat audit sedang dilakukan dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Hal tersebut akan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja yang baik, prestasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan dalam diri auditor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartha (2015) yang menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Namun tidak sejalan dengan penelitian Jadidah (2014) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hipotesis yang pertama menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astriyani (2011) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Hipotesis yang kedua menunjukkan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadan (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Hipotesis yang ketiga menunjukkan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartha (2015) yang menyimpulkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Hipotesis yang keempat menunjukkan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Hartha (2015) yang menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Saran

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

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggabungkan dengan menggunakan metode wawancara. Kelebihan dari metode wawancara adalah pewawancara lebih mudah dalam memahami kompleksitas masalah dan menjelaskan maksud penelitian kepada responden.
2. Bagi Kantor Akuntan publik menambah literatur dan sebagai acuan penelitian, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen organanisasi, komitmen profesional, kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.Bagi regulator menjadikan hasil penelitian yang digunakan

dalam studi kepustakaan ini sebagai bahan pertimbangan bagi regulator dalam mengatur dan mengembangkan kebijakan, peraturan, maupun perundang-undangan terkait dengan hal yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya A.A Gede Dwi, Made Gede Wirakusuma, 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Pada Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.2 :210-222, ISSN: 2302-8556

Amilin, Rosita Dewi, 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating,* JAAI Volume 12 No. 1:13-24

Arens, A Randal J. Elder, Mark S. Beasley, 2006. *Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Integrasi* (Alih Bahasa: Herman Wibowo), Jilid 1, Edisi Keduabelas, Penerbit Erlangga, Jakarta

Arifah, Dista Amalia, Candra Romadhon, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,* Volume 2 No.1,ISSN: 2302-9791

Astriyani, Nopia, 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor,* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

Dewi, Divie Dhanta, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kap Di Yogyakarta,* Jurnal Nominal / Volume II Nomor II : 117-134

Hartha, Cok Nirmala, I Dewa Nyoman Badera, 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas Dan Locus Of Control Pada Kepuasan Kerja Auditor*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 11.3: 800-810, ISSN: 2302-8556

Heriawan, R. Ardi Agung ,Barbara Gunawan, 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik:Role Stress Sebagai Variabel Moderating,* Jurnal Akuntansi dan Investasi Vol. 11 No. 1, halaman: 42-52

Jadidah, Happy Sholekah, 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor, Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah, Surakarta

Oktaviano, Dicky, 2010. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

Ramadan, Rizky Ariawan, 2015. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Auditor*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

Robbins, P Stephen, Timothy A Judge, 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta

Susena, I Putu Yogi, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Eksternal*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya, Yogyakarta