

Skripsi

**PENGARUH KOMITMEN, KEYAKINAN PROFESIONAL, KONFLIK PERAN,
DAN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR:
PENGALAMAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)**

**Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Yenni Pranoto

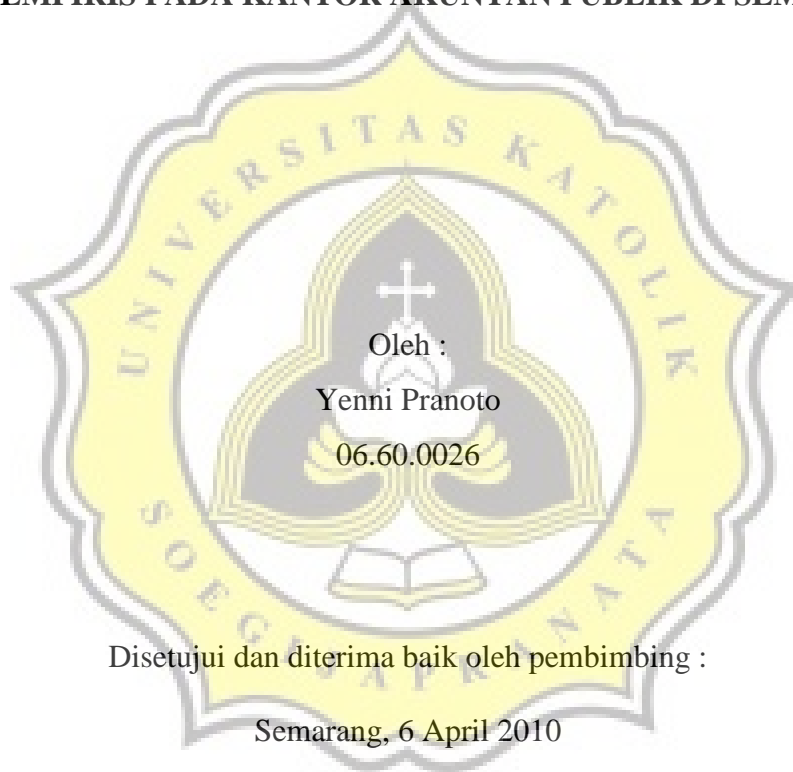
06.60.0026

**Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**

2010

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMITMEN, KEYAKINAN PROFESIONAL, KONFLIK PERAN,
DAN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR:
PENGALAMAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)**

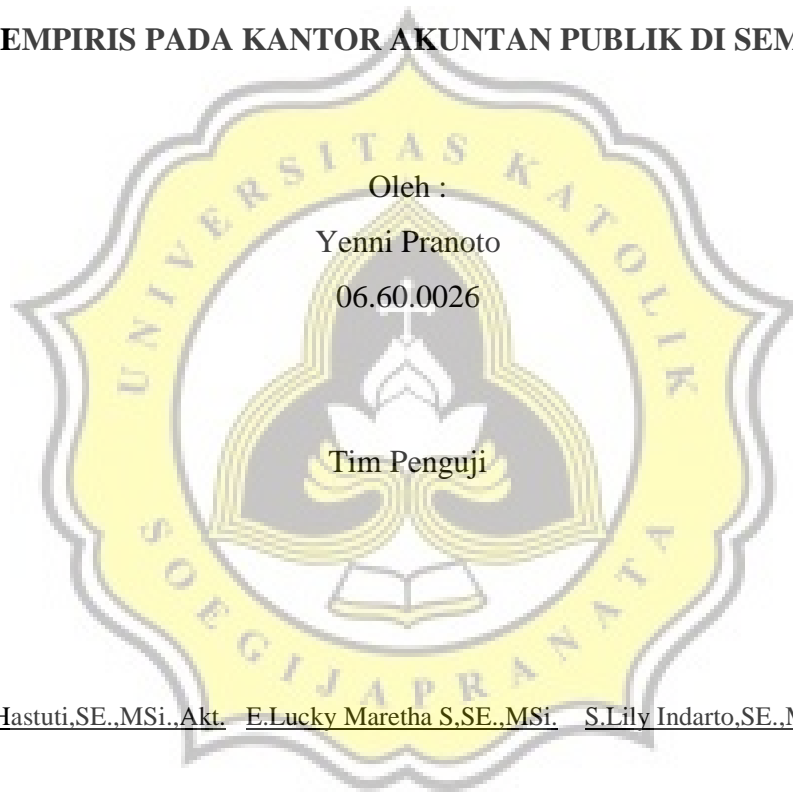


Pembimbing

S. Lily Indarto, SE., MM. Akt

**Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada :
Senin, 24 Mei 2010 Skripsi dengan judul :**

**PENGARUH KOMITMEN, KEYAKINAN PROFESIONAL, KONFLIK PERAN,
DAN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR:
PENGALAMAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)**



Theresia Dwi Hastuti,SE.,MSi.,Akt. E.Lucky Maretha S,SE.,MSi. S.Lily Indarto,SE.,MM.,Akt.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Unika Soegijapranata

DR. Andreas Lako, SE., MSi

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Komitmen, Keyakinan Profesional, Konflik Peran, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Pengalaman sebagai Variabel Moderating”
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 24 Mei 2010

Yang menyatakan,

Yenni Pranoto

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri”
(Ams 3:5)*

*“Seorang sahabat menaruh kasih setiap waktu, dan menjadi saudara dalam kesukaran”
(Ams 17 :17)*

*“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!”
(Rm 12:12)*

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

*Lord Jesus Christ,...,
keluarga terkasih...,
teman – teman seperjuangan...,
dan semua pihak yang turut berpartisipasi mendukung
proses penyusunan skripsi ini.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi tugas akhir dan sekaligus melengkapi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata di Semarang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberi kekuatan dan penyertaan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Stefani Lily Indarto, SE., MM., Akt, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan revisi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Theresia Dwi Hastuti, SE., MSi., Akt dan Ibu E. Lucky Maretha S, SE., MSi, selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan revisi guna memperbaiki skripsi penulis.
4. Bapak DR. Andreas Lako, SE., MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata atas perhatian yang telah diberikan kepada mahasiswa Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
5. Ibu Yusni Warastuti, SE., MSi, selaku Ketua Jurusan Akuntansi atas perhatian yang telah diberikan kepada mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
6. Keluarga terkasih, yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Saudara seiman (*my youth pastor: c' Milka & k' Sun, my sisters: c' Claudia, k' Lois, Ninin, Debbie, teman – teman komsel*). *Thanks my dear...*
8. Teman-teman kuliah yang telah mewarnai kehidupan penulis (Sylvi, In, Lina, Ananda, Yunita, Belinda, Yuli, Monika, Dea, Ester Lia, Anita, Lucky, Andre, Dany, Edwin, Rio, Christiawan dan masih banyak lagi). *Thanks my friends...*
9. Teman-teman seperjuangan skripsi. *Thanks for all...*
10. Para Bpk / Ibu / Sdr penjaga Perpustakaan Unika Soegijapranata.

Semoga Tuhan Yesus membalas segala budi baik dan jasa Bapak, Ibu, serta saudara-saudara sekalian.

Akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 24 Mei 2010

Penulis,

Yenni Pranoto



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	viii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Bagi Ilmu Pengetahuan.....	10
2. Bagi Kantor Akuntan Publik.....	10
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	11
E. Kerangka Pikir.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Komitmen Organisasional.....	15
2. Komitmen Profesional.....	17
3. Keyakinan Profesi.....	18
4. Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)	19
5. Supervisi	20

6. Pengalaman.....	22
7. Kepuasan Kerja.....	24
B. Pengembangan Hipotesis.....	25
1. Pengaruh Pengalaman terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Auditor.....	25
2. Pengaruh Pengalaman terhadap Hubungan antara Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja Auditor.....	29
3. Pengaruh Pengalaman terhadap Hubungan antara Keyakinan Profesional dengan Kepuasan Kerja Auditor	32
4. Pengaruh Pengalaman terhadap Hubungan antara Konflik Peran dengan Kepuasan Kerja Auditor.....	34
5. Pengaruh Pengalaman terhadap Hubungan antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja Auditor.....	35
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Obyek dan Lokasi Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
1. Variabel Independen.....	42
a. Komitmen Organisasional (X ₁)	43
b. Komitmen Profesional (X ₂)	44
c. Keyakinan Profesional (X ₃)	45
d. Konflik Peran (X ₄)	46
e. Tindakan Supervisi (X ₅)	47
2. Variabel Dependen.....	47
Kepuasan Kerja (Y)	47
3. Variabel Moderating.....	49

Pengalaman (Z)	49
F. Alat Analisis Data.....	50
1. Uji Kualitas Data.....	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Heterokedastisitas.....	52
c. Uji Multikolinearitas.....	53
3. Teknik Analisis Data.....	53
a. Analisis Statistik Deskriptif.....	53
b. Uji Hipotesis.....	54
c. Koefisien Determinasi.....	58
BAB IV: HASIL DAN ANALISIS.....	60
A. Gambaran Umum Responden.....	60
1. Responden menurut Usia.....	61
2. Responden menurut Jenis Kelamin.....	61
3. Responden menurut Pendidikan.....	62
4. Responden menurut Jabatan.....	62
5. Crosstab.....	63
B. Uji Kualitas Data.....	66
1. Uji Validitas.....	66
a. Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	67
b. Uji Validitas Komitmen Profesional.....	69
c. Uji Validitas Keyakinan Profesional.....	70
d. Uji Validitas Konflik Peran.....	71
e. Uji Validitas Supervisi.....	72

f. Uji Validitas Pengalaman.....	73
g. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	74
2. Uji Reliabilitas.....	77
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	78
D. Uji Asumsi Klasik.....	81
1. Multikolinieritas.....	81
2. Heterokedastisitas.....	82
3. Normalitas.....	83
E. Uji Hipotesis.....	84
1. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Keyakinan Profesional, dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja.....	84
a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	85
b. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja.....	85
c. Pengaruh Keyakinan Profesional terhadap Kepuasan Kerja.....	85
d. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja.....	86
2. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai variabel Moderating.....	86
3. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai variabel Moderating.....	87
4. Analisis Pengaruh Keyakinan Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai variabel Moderating.....	88
5. Analisis Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai variabel Moderating.....	89
6. Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai variabel Moderating.....	90
F. Koefisien Determinasi.....	91
G. Pembahasan.....	94

BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI.....	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Keterbatasan.....	101
C. Implikasi.....	103
D. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	107



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	KAP Di Semarang.....	38
Tabel 3.2	Daftar Auditor yang Bersedia menjadi Responden	41
Tabel 3.3	Bentuk Tranformasi Data	52
Tabel 4.1	Kuesioner Kembali.....	60
Tabel 4.2	Responden Menurut Usia	61
Tabel 4.3	Responden Menurut Jenis Kelamin	61
Tabel 4.4	Responden Menurut Pendidikan	62
Tabel 4.5	Responden Menurut Jabatan	62
Tabel 4.6	Crosstab Usia*Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.7	Crosstab Usia*Pendidikan	63
Tabel 4.8	Crosstab Usia*Jabatan	64
Tabel 4.9	Crosstab Jenis Kelamin*Pendidikan.....	64
Tabel 4.10	Crosstab Jenis Kelamin*Jabatan	65
Tabel 4.11	Crosstab Pendidikan*Jabatan.....	65
Tabel 4.12	Hasil Validitas Komitmen Organisasi (1).....	67
Tabel 4.13	Hasil Validitas Komitmen Organisasi (2).....	68
Tabel 4.14	Hasil Validitas Komitmen Organisasi (3).....	68
Tabel 4.15	Hasil Validitas Komitmen Profesional (1).....	69
Tabel 4.16	Hasil Validitas Komitmen Profesional (2).....	70
Tabel 4.17	Hasil Validitas Keyakinan Profesional	70
Tabel 4.18	Hasil Validitas Konflik Peran	71
Tabel 4.19	Hasil Validitas Supervisi.....	72
Tabel 4.20	Hasil Validitas Pengalaman	73
Tabel 4.21	Hasil Validitas Kepuasan Kerja (1).....	74
Tabel 4.22	Hasil Validitas Kepuasan Kerja (2)	75
Tabel 4.23	Hasil Validitas Kepuasan Kerja (3)	76
Tabel 4.24	Hasil Validitas Kepuasan Kerja (4)	76
Tabel 4.25	Hasil Validitas Kepuasan Kerja (5)	77
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas	78

Tabel 4.27	Statistik Deskriptif	78
Tabel 4.28	Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.29	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	82
Tabel 4.30	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.31	Hasil Pengaruh Komitmen Organisasi , Komitmen Profesional, Keyakinan Profesional, dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.32	Hasil Uji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai Variabel Moderasi.....	86
Tabel 4.33	Hasil Uji Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai Variabel Moderasi.....	87
Tabel 4.34	Hasil Uji Pengaruh Keyakinan Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai Variabel Moderasi.....	88
Tabel 4.35	Hasil Uji Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai Variabel Moderasi.....	89
Tabel 4.36	Hasil Uji Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman sebagai Variabel Moderasi.....	90
Tabel 4.37	Koefisien Determinasi H _{1a} , H _{2a} , H _{3a} , dan H _{4a}	91
Tabel 4.38	Koefisien Determinasi H _{1b}	91
Tabel 4.39	Koefisien Determinasi H _{2b}	92
Tabel 4.40	Koefisien Determinasi H _{3b}	93
Tabel 4.41	Koefisien Determinasi H _{4b}	93
Tabel 4.42	Koefisien Determinasi H ₅	94

ABSTRAK

Tingkat kepuasan kerja karyawan telah menjadi pusat perhatian untuk para manajer, akademisi, dan masyarakat. Hal itu disebabkan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Suatu perusahaan akan dapat melayani konsumen dengan maksimal apabila sumber daya manusia di perusahaan memiliki kepuasan kerja di perusahaan.

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional, keyakinan profesional, konflik peran, dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor, dengan menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel moderating; dan menguji pengaruh langsung komitmen organisasi, komitmen profesional, keyakinan profesional, dan konflik peran tanpa menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 36 kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman bukanlah variabel moderating yang mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesional, keyakinan profesional, konflik peran, dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja; komitmen organisasi, komitmen profesional, keyakinan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Komitmen, Konflik Peran, Supervisi, Pengalaman, Kepuasan Kerja.