

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini data yang diperlukan adalah data yang diperoleh dari kuesioner dengan responden yang berprofesi sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Sebagai responden, maka auditor yang mengisi kuesioner adalah auditor yang sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan. Kriteria tersebut diantaranya adalah telah melakukan masa kerja selama minimal satu tahun pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang juga terdaftar di dalam direktori Kantor Akuntan Publik 2020 (diterbitkan oleh IAPI).

Dalam melakukan pengumpulan data, Kantor Akuntan Publik yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner akan diberikan kuesioner agar selanjutnya dapat diisi dan diambil kembali setelah selesai diisi oleh para auditor dengan jangka waktu sekitar dua minggu. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner tersebut dilakukan pada bulan Oktober 2020. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 61 eksemplar dan yang dapat diolah sebanyak 59 eksemplar. Dua kuesioner yang telah tersebar namun tidak dapat diolah dikarenakan diminta oleh pihak yang bersangkutan untuk diarsipkan. Dengan demikian, penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terlihat dalam Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

No	Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor yang Bekerja	Responden yang bersedia	Kuesioner yang kembali
1	Sarastanto	8	5	5
2	Bayudi	5	5	5
3	Ashari	12	5	5
4	Endang Dewiati	6	4	3
5	Hananta	28	5	5
6	Pho	12	6	5
7	Soekamto, Adi, Syahrir	5	5	5
8	Siswanto	8	4	4
9	Soedikin dan Harijanto	10	5	5
10	Darsono	6	2	2
11	Sophian Wongsargo	10	5	5
12	Suratman	9	5	5
13	Benny	15	5	5
<b>TOTAL RESPONDEN</b>				<b>59</b>

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah diisi oleh responden, maka karakteristik responden tersebut dapat diidentifikasi berdasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja di bidang audit.

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	L	23	39.0	39.0	39.0

	P	36	61.0	61.0	100.0
	<b>Total</b>	59	100.0	100.0	

Dari tabel 4.2. yang terkait dengan jenis kelamin responden, maka dapat diketahui jumlah responden pria berada di angka 23 orang dan jumlah responden perempuan berada di angka 36 orang. Dengan demikian, persentase responden laki – laki adalah sebesar 39% dan responden perempuan adalah sebesar 61%. Berdasarkan hasil persentase tersebut dapat dilihat bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan responden laki – laki.

#### 4.1.1.2 Usia Responden

**Tabel 4.3 Usia Responden**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
<b>Usia</b>	59	22	48	26.5593	4.23968
<b>Valid N (Listwise)</b>	59				

Dapat kita ketahui dari tabel 4.3 terkait dengan usia responden, terlihat bahwa usia minimum responden adalah 22 tahun dan usia maksimum responden adalah 48 tahun. Dari angka tersebut maka dapat kita ketahui pula usia rata – rata responden adalah 26 tahun 6 bulan.

#### 4.1.1.3 Pendidikan Responden

**Tabel 4.4 Pendidikan Responden**

		<b>Freque ny</b>	<b>Perce nt</b>	<b>Vali d Perc ent</b>	<b>Cumulati ve Percen t</b>
<b>Valid</b>	D3	4	6.8	6.8	6.8
	S1	52	88.1	88.1	94.9
	S2	3	5.1	5.1	100.0
	<b>Tot al</b>	64	100	100	

Data dari tabel 4.4 menunjukkan latar belakang pendidikan terakhir dari responden. Pendidikan terakhir responden terdiri dari tiga jenjang yaitu Diploma 3, Strata 1, dan Strata 2. Dapat diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3 sebanyak 4 orang dan memiliki persentase sebesar 6,8%.

Selanjutnya adalah responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 52 orang dan memiliki persentase sebesar 88,1%. Lalu yang terakhir adalah responden dengan latar belakang S2 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,1%. Maka dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berlatar belakang pendidikan D3 atau S2.

#### 4.1.1.4 Masa Kerja Responden

**Tabel 4.5 Masa Kerja Responden**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
<b>Lama Kerja</b>	59	1.00	13.00	3.3898	2.65237
<b>Valid N (Listwise)</b>	59				

Berdasarkan data dari tabel 4.5 mengenai masa kerja responden, maka dapat terlihat bahwa masa kerja minimal responden adalah 1 tahun sedangkan masa kerja maksimal responden adalah 13 tahun. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata – rata masa kerja dari responden adalah selama 3 tahun 3 bulan.

#### 4.1.2 Crosstab

##### 4.1.2.1 Crosstab Jenis Kelamin dengan Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 4.6 Crosstab Responden**

Jenis Kelamin	Pendidikan			Total
	D3	S1	S2	
<b>L</b>	3	17	3	23
<b>P</b>	1	35	0	36
<b>Total</b>	4	52	3	59

Data dari tabel 4.6 telah menunjukkan bahwa responden penelitian yang lebih mendominasi dalam penelitian ini adalah responden perempuan dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 35 orang.

## 4.2 Kualitas Alat Ukur

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu indikator kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan di dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan point yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid. Dalam penelitian ini  $r$  tabel yang digunakan adalah  $(df = n-2 = 59-2 = 57; \alpha 0,05; 2 \text{ tailed})$  0,252. Maka dengan demikian, dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$  0,252.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Otonomi Kerja (X1)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
OK 1	0,628	0,252	VALID
OK 2	0,653	0,252	VALID
OK 3	0,768	0,252	VALID
OK 4	0,712	0,252	VALID
OK 5	0,737	0,252	VALID
OK 6	0,712	0,252	VALID
OK 7	0,777	0,252	VALID
OK 8	0,585	0,252	VALID
OK 9	0,537	0,252	VALID
OK 10	0,645	0,252	VALID

Item pertanyaan OK1 sampai dengan OK10 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk n = 59 dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KO 1	0,807	0,252	VALID
KO 2	0,720	0,252	VALID
KO 3	0,871	0,252	VALID
KO 4	0,768	0,252	VALID
KO 5	0,775	0,252	VALID
KO 6	0,907	0,252	VALID
KO 7	0,800	0,252	VALID
KO 8	0,518	0,252	VALID

Item pertanyaan KO1 sampai dengan KO8 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk n = 59 dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional (X3)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KP 1	0,553	0,252	VALID
KP 2	0,769	0,252	VALID
KP 3	0,840	0,252	VALID
KP 4	0,583	0,252	VALID
KP 5	0,698	0,252	VALID
KP 6	0,647	0,252	VALID
KP 7	0,540	0,252	VALID
KP 8	0,676	0,252	VALID

Item pertanyaan KP1 sampai dengan KP8 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk  $n = 59$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Role Stress (X4)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
RS 1	0,705	0,252	VALID
RS 2	0,696	0,252	VALID
RS 3	0,824	0,252	VALID
RS 4	0,808	0,252	VALID
RS 5	0,719	0,252	VALID
RS 6	0,683	0,252	VALID
RS 7	0,706	0,252	VALID
RS 8	0,626	0,252	VALID
RS 9	0,558	0,252	VALID
RS 10	0,681	0,252	VALID

Item pertanyaan RS1 sampai dengan RS10 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk  $n = 59$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompleksitas Tugas (X5)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KT 1	0,566	0,252	VALID
KT 2	0,715	0,252	VALID
KT 3	0,497	0,252	VALID
KT 4	0,613	0,252	VALID
KT 5	0,589	0,252	VALID
KT 6	0,740	0,252	VALID

Item pertanyaan KT1 sampai dengan KT6 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk  $n = 59$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X6)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
M 1	0,453	0,252	VALID
M 2	0,768	0,252	VALID
M 3	0,756	0,252	VALID
M 4	0,739	0,252	VALID
M 5	0,609	0,252	VALID

Item pertanyaan M1 sampai dengan M5 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk  $n = 59$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KK 1	0,858	0,252	VALID
KK 2	0,858	0,252	VALID
KK 3	0,869	0,252	VALID
KK 4	0,821	0,252	VALID
KK 5	0,814	0,252	VALID

Item pertanyaan KK1 sampai dengan KK5 memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk  $n = 59$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,252 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban atas Kuesioner dari waktu ke waktu. Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Maka, semakin besar nilai dari *Cronbach's Alpha* data kita, berarti data tersebut semakin reliabel dan konsisten dari waktu ke waktu

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas**

Pernyataan	<i>Cronbach Alpha's</i>	Keterangan
Otonomi Kerja	0.865	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.650	Reliabel
Komitmen Profesional	0.816	Reliabel
<i>Role Stress</i>	0.616	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0.732	Reliabel
Motivasi	0.647	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.898	Reliabel

Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari uji reliabel yang telah dilakukan guna menguji data penelitian. Hasil yang ada menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa seluruh data dinyatakan reliabel.

#### 4.3 Statistik Deskriptif

**Tabel 4.15 Hasil Uji Deskriptif**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang Data			Ket
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Otonomi Kerja	10 – 50	32 – 50	40.66	10 – 23.33	23.34 – 36.67	36.68 – 50	Tinggi
Komitmen Organisasional	8 – 40	9 – 40	25.16	8 – 18.67	18.68 – 29.35	29.36 - 40	Sedang

Komitmen Profesional	8 – 40	20 – 40	30.79	8 – 18.67	18.68 – 29.35	29.36 - 40	Tinggi
Role Stress	10 – 50	13 – 42	28.35	10 – 23.33	23.34 – 36.67	43.35 – 50	Sedang
Kompleksitas Tugas	6 – 30	9 – 24	18.54	6 – 14.00	14.01 – 22.00	22.01 - 30	Sedang
Motivasi	5 – 25	10 – 25	18.38	5 – 11.67	11.68 – 18.35	18.36 - 25	Tinggi
Kepuasan Kerja Auditor	5 – 25	13 – 25	20.42	5 – 11.67	11.68 – 18.35	18.36 - 25	Tinggi

Terlihat dari data bahwa skor rata-rata jawaban responden dari variabel otonomi kerja (OK) adalah sebesar 40.66 dan termasuk kategori tinggi. Ini artinya, auditor memiliki kebebasan otonomi yang tinggi di tempat mereka bekerja. Jadi kebebasan otonomi kerja di tempat mereka bekerja itu dirasa cukup baik dan mereka memiliki otonomi dalam melakukan pekerjaan mereka sendiri sesuai dengan target dan penuh tanggung jawab.

Selanjutnya adalah skor rata – rata jawaban responden dari variabel komitmen organisasional (KO) sebesar 25.16, angka tersebut termasuk di dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Auditor memiliki persepsi yang sedang sehubungan dengan sikap responden selaku anggota KAP dilihat melalui cara mereka dalam melihat situasi serta kondisi KAP. Apabila kondisi KAP tempat mereka bekerja dirasa kondusif, maka mereka akan cenderung berkomitmen pada organisasi di tempat mereka bekerja, akan tetapi jika kondisinya tidak kondusif lagi maka bisa saja mereka akan mudah keluar dari organisasi tersebut.

Lalu skor rata – rata jawaban responden dari variabel komitmen profesional (KP) sebesar 30.79 dan termasuk kategori tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa auditor memiliki persepsi tinggi yang terkait dengan loyalitas,

tekad, dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur – prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya sesuai dengan kaidah profesionalnya sebagai seorang auditor.

Skor rata – rata berikutnya adalah skor rata – rata jawaban responden dari variabel *role stress* (RS) sebesar 28.35, angka tersebut termasuk di dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa auditor merasakan adanya tekanan peran namun tekanan tersebut tidaklah terlalu tinggi. Jadi, auditor terkadang dapat mengalami *role stress* akan tetapi *role stress* yang dirasakan oleh responden di dalam pekerjaannya tidak terjadi dalam jangka panjang dan berdampak besar.

Variabel kompleksitas tugas (KT) memiliki skor rata – rata sebesar 18.54 dan termasuk dalam kategori sedang. Terkait hal ini, Auditor merasa cukup memahami adanya kompleksitas tugas dalam menjalankan tugasnya selama bekerja dikarenakan berbagai data dan informasi yang kompleks.

Terlihat bahwa variabel motivasi (M) memiliki skor rata – rata sebesar 18.38 dan termasuk kedalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa auditor memiliki motivasi dalam bekerja yang tidak terlalu tinggi maupun tidak terlalu rendah.

Yang terakhir adalah skor rata-rata dari variabel kepuasan kerja auditor (KKA) adalah sebesar 20.42. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi yang artinya, auditor memiliki persepsi dengan tingkatan yang tinggi sehubungan dengan tingkat kepuasan kerja auditor terhadap posisinya di dalam KAP. Jadi

kepuasan kerja auditor di dalam penelitian ini, memiliki tingkat kepuasan kerja yang dirasa tinggi

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Penggunaan uji normalitas adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual dapat ter-distribusi normal. Statistik *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* menjadi penguji terhadap unstandardized residual hasil regresi. Data dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas (sig) *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov.			Shapiro-Wilk		
	Statistic	d	Sig.	Statistic	d	Sig.
Unstandardized Residual	.076	59	.200	.981	59	.479

Berdasarkan hasil pada tabel di atas pengujian terhadap *unstandardized residual* menghasilkan *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05. Sesuai kaidah pengujian maka dapat disimpulkan bahwa **data berdistribusi normal.**

##### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai  $VIF \leq 10$  (Ghozali, 2011) dalam Ramadhan (2015).

**Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	t	Si g.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	1.052	0.298		
OK	1.153	0.254	0.206	4.848
KO	2.976	0.004	0.488	2.047
KP	3.030	0.004	0.321	3.117
RS	1.080	0.285	0.586	1.706
KT	2.990	0.004	0.481	2.079
M	2.192	0.033	0.249	4.017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai  $tolerance \leq 0,10$  dan nilai  $VIF \geq 10$  yang berarti tidak ada multikolinieritas terkait variabel independen dengan model regresi.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki homoskedastisitas (bebas heteroskedastisitas). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, dimana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai  $p > 0,05$  (Ghozali, 2011) dalam Ramadhan (2015).

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig
(Constant)	1.164	0.250
OK	0.162	0.872
KO	-0.162	0.111
KP	0.007	0.995
RS	0.313	0.755
KT	-0.692	0.492
M	0.831	0.410

Berdasarkan hasil uji *glejser* pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut residual. Terlihat probabilitas

signifikansinya di atas tingkat keyakinan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.5 Uji Model F

**Tabel 4.19 Hasil Uji Model F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.168	6	63.195	57.410	0.000
	Residual	57.239	52	1.1012		
	Total	436.407	58			

Dengan menggunakan keyakinan 95%, df 1 (jumlah variabel-1) = 6, dan df2 (n-k-1) = 52, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,278 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga nilai F hitung > F tabel (57,410 > 2,278) atau nilai  $p < \alpha$  (0,00 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap KK.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932	.869	.854	1.04917

Diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,932 yang menunjukkan bahwa sebesar 85,4% KK dapat dijelaskan oleh variabel independennya sisanya (100% – 85,4% = 14,6%) dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.7 Uji Hipotesis, Uji T

Tabel 4.21 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Sig./2	Hasil
	B	Std. Error				
(Constant)	1.328	1.262	1.052	0.298		
OK	0.075	0.065	1.153	0.254	0.127	Ditolak
KO	0.097	0.033	2.976	0.004	0.002	Diterima
KP	0.181	0.060	3.030	0.004	0.002	Diterima
RS	0.030	0.027	1.080	0.285	0.143	Ditolak
KT	0.181	0.060	2.990	0.004	0.002	Ditolak
MO	0.209	0.095	2.192	0.033	0.016	Diterima

##### 1) Pengujian H1

Nilai koefisien variabel Otonomi Kerja adalah 0.075 dengan t hitung 1.153. Nilai signifikansi variabel X1 adalah 0,127 yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Maka variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Dengan demikian hipotesis **ditolak**.

2) Pengujian H2

Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasional adalah 0.097 dengan t hitung 2.976 . Nilai signifikansi variabel X2 adalah 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Maka variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Dengan demikian hipotesis **diterima**.

3) Pengujian H3

Nilai koefisien variabel Komitmen Profesional adalah 0.181 dengan t hitung 3.030. Nilai signifikansi variabel X3 adalah 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Maka variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Dengan demikian hipotesis **diterima**.

4) Pengujian H4

Nilai koefisien variabel *Role Stress* adalah 0.030 dengan t hitung 1.080. Nilai signifikansi variabel X4 adalah 0,143 yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Maka variabel X4 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Dengan demikian hipotesis **ditolak**.

5) Pengujian H5

Nilai koefisien variabel Kompleksitas Tugas adalah 0.181 dengan t hitung 2.990. Nilai signifikansi variabel X5 adalah 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Maka variabel X5 berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Auditor. Hasil dari pengujian H5 yang memiliki arah yang positif tersebut berbeda dengan hipotesis H5 yang menyatakan negatif, maka dengan demikian hipotesis **ditolak**.

6) Pengujian H6

Nilai koefisien variabel Motivasi adalah 0.209 dengan t hitung 2.192. Nilai signifikansi variabel X6 adalah 0,016 yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Maka variabel X6 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Dengan demikian hipotesis **diterima**.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, otonomi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal tersebut dikarenakan banyak auditor yang merasa bahwa mereka sudah terbiasa dengan adanya otonomi kerja yang telah diberikan sebagai keleluasaan mereka dalam bekerja sebagai seorang profesional sehingga hasilnya tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Febrianto dan Faisal (2014) yang menyimpulkan jika otonomi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **4.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Hasil dari penelitian ini menyatakan jika komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Loyalitas dan keterlibatan aktif para auditor pada KAP tempat auditor bekerja merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Kontribusi para auditor terhadap KAP, menumbuhkan rasa terikat dengan organisasi yang menambah kepuasan tersendiri bagi auditor yang berimbas pada kepuasan kerjanya.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Epistria (2011), Maulina (2011), Niken (2012) dan Yessi (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **4.8.3 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Komitmen Profesional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sikap konsisten dalam menaati aturan, norma serta kode etik profesi di setiap memecahkan permasalahan yang muncul dalam melakukan pelaksanaan tugas dan kewajiban di dalam KAP terbukti memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kepuasan kerja auditor. Menjaga profesionalitas dalam sebuah profesi, menjadi kepuasan tersendiri bagi para pelaku profesional termasuk bagi para auditor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maulina (2011), serta Ramadan (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja auditor.

#### **4.8.4 Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Dari hasil penelitian ini, menyatakan bahwa *Role Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dalam penelitian ini auditor tidak merasa dan atau sudah terbiasa bahwa di dalam KAP tempatnya bekerja terdapat tekanan peran yang dapat membuat kepuasan kerja mereka menurun sehingga variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayawardhani (2012) dan Handayani (2012) yang menyatakan bahwa variabel *role stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **4.8.5 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Kompleksitas Tugas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, dengan demikian hipotesis ditolak dikarenakan arah koefisien berbeda dengan H5. Arah yang positif menggambarkan bahwa jika kompleksitas tugas mengalami kenaikan maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan.

Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari Hasanati, Akram dan Irwan (2017). Kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan dikarenakan, ketika seorang auditor mengerjakan tugas yang kompleks, maka auditor akan merasa tertantang dan akan lebih puas ketika berhasil mengerjakan hal tersebut.

Kompleksitas tugas yang tinggi akan berimbas pada meningkatnya tingkat kepuasan kerja. Kompleksitas tugas berperan sebagai sarana bagi auditor untuk bisa keluar dari zona nyamannya. Dengan berani keluar dari zona nyaman tersebut, auditor akan mengembangkan segala keahlian yang dimiliki.

Salah satu daftar penting untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah adanya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan di tempat kerja. Tugas audit yang kompleks tersebut dapat membuat auditor keluar dari zona nyamannya, sehingga auditor tersebut akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya. Hal tersebut tentunya menjadi sebuah prestasi tersendiri bagi seorang auditor karena ia akan merasa bangga dapat menyelesaikan tugas yang sulit dan kompleks, selain itu juga mendapatkan pengalaman yang baru dalam menyelesaikan tugas - tugas kerjanya dan hal tersebut akan mendukung meningkatnya kepuasan kerja.

#### **4.8.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dorongan motivasi dari perusahaan dirasakan secara baik oleh para auditor sehingga hasilnya terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor.

Adanya motivasi dapat mendorong auditor untuk mengembangkan kemampuan dan dapat membantu auditor agar dapat mencapai goals kerja yang dapat menambah kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maulina (2011), Permatasari (2013) dan Yessi (2015) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja audit.

