

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Proses Penyebaran Kuesioner

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil penyebaran kuesioner penelitian:

Tabel 4.1. Proses Penyebaran Kuesioner

No.	Nama KAP	Jumlah auditor	Jumlah auditor yang mau berpartisipasi	Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah
1.	KAP Bayudi Watu dan Rekan (cab)	10	5	5
2.	KAP Benny, Tony, Frans dan Daniel	6	-	-
3.	KAP Darsono dan Budi Cahyo Santoso	15	-	-
4.	KAP Tarmizi Ahmad	5	-	-
5.	KAP Achmad , Rasyid, Hisbullah & Jerry (cab)	8	6	7
6.	KAP Hadori dan Rekan	10	-	-
7.	KAP Drs. Hananta Budiarto dan Rekan	12	-	-
8.	KAP Arie Rachim	4	-	-
9.	KAP Drs. Idjang Soetikno	5	5	-
10.	KAP Heliantono dan Rekan	8	-	-

11.	KAP Leonard Mulia dan Richard	80	-	-
12.	KAP Ruchendi, Mardjito dan Rushadi	20	-	-
13.	KAP Riza, Adi, Syahrir dan Rekan	10	5	5
14.	KAP Drs. Sugeng Pamudji	9	-	-
15.	KAP Dra. Suhartati dan rekan	8	5	-
16.	KAP Drs. Tahrir Hidayat	8	5	1
17.	KAP Yulianti SE, BAP	8	5	5
18.	KAP Ngurah Arya	10	5	10
Sampel :		225	41	33

Sumber : Data primer yang diolah

Kuesioner disebarakan kepada 41 responden dan kuesioner yang kembali sebanyak 33 responden, hal ini dikarenakan sebelum menyebar peneliti mengkonfirmasi kembali setiap KAP mengenai kesanggupan mengisi kuesioner dan ada 2 KAP yang sedang sibuk sehingga tidak dapat menerima kuesioner dari peneliti.

4.2. Gambaran Umum Responden

4.2.1. Umur Responden

Tabel 4.2. Umur Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
UMUR	33	19.00	35.00	25.5152	3.85779
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa responden pada penelitian ini minimal berusia 19 tahun dan maksimal 35 tahun dengan rata-rata berusia 25.51 tahun atau 25 tahun 6 bulan.

4.2.2. Jenis Kelamin Responden

Table 4.3. Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa 21 responden adalah laki-laki sebesar 63,6% dan 12 responden adalah wanita sebesar 36,4% dari total keseluruhan responden.

4.2.3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4. Lama Bekerja Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_Bekerja	33	4.00	60.00	24.8182	12.90459
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa responden pada penelitian ini telah bekerja minimal 4 bulan dan maksimal 60 bulan atau 5 tahun, serta rata-rata telah bekerja 24.8182 bulan atau 2 tahun 9 bulan.

4.2.4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.5. Tingkat Pendidikan Responden

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	5	15.2	15.2	15.2
S1	28	84.8	84.8	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui dari total responden terdapat 5 responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 dan 28 responden yang memiliki tingkat pendidikan S1.

4.2.5. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan

Tabel 4.6. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan

jenis_kelamin * pendidikan Crosstabulation

			pendidikan		Total
			D3	S1	
jenis_kelamin	Laki-laki	Count	3	18	21
		% of Total	9.1%	54.5%	63.6%
	Perempuan	Count	2	10	12
		% of Total	6.1%	30.3%	36.4%
Total	% of Total	Count	5	28	33
			15.2%	84.8%	100.0%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dan berpendidikan S1 yaitu ada 18 orang atau 54.5%.

4.3. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian pertama untuk uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk menguji variabel motivasi:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Motivasi 1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0,727	0,344	Valid
MO2	0,568	0,344	Valid
MO3	0,446	0,344	Valid
MO4	0,667	0,344	Valid
MO5	0,561	0,344	Valid
MO6	0,701	0,344	Valid
MO7	0,053	0,344	Tidak Valid
MO8	-0,105	0,344	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan nomor tujuh dan delapan tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung < r

tabelsehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan pertanyaan nomor tujuh dan delapan.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Motivasi 2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0,644	0,344	Valid
MO2	0,584	0,344	Valid
MO3	0,525	0,344	Valid
MO4	0,735	0,344	Valid
MO5	0,612	0,344	Valid
MO6	0,743	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel setelah dilakukan uji ulang dengan mengeluarkan pertanyaan nomor tujuh dan delapan. Sehingga semua item pertanyaan untuk variabel motivasi ini dapat dikatakan valid.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
GK1	0,891	0,344	Valid
GK2	0,876	0,344	Valid
GK3	0,891	0,344	Valid
GK4	0,876	0,344	Valid
GK5	0,891	0,344	Valid

GK6	0,876	0,344	Valid
GK7	0,891	0,344	Valid
GK8	0,876	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Profesionalisme 1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,675	0,344	Valid
P2	0,575	0,344	Valid
P3	0,249	0,344	Tidak Valid
P4	0,243	0,344	Tidak Valid
P5	-0,084	0,344	Tidak Valid
P6	-0,381	0,344	Tidak Valid
P7	0,583	0,344	Valid
P8	0,375	0,344	Valid
P9	-0,134	0,344	Tidak Valid
P10	-0,024	0,344	Tidak Valid
P11	0,306	0,344	Tidak Valid
P12	-0,152	0,344	Tidak Valid
P13	0,150	0,344	Tidak Valid
P14	0,675	0,344	Valid

P15	0,575	0,344	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan nomor tiga, empat, lima, enam, sembilan, sepuluh, sebelas, dua belas, dan tiga belas tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung $<$ r tabel sehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan pertanyaan nomor tiga, empat, lima, enam, sembilan, sepuluh, sebelas, dua belas, dan tiga belas.

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Profesionalisme 2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,739	0,344	Valid
P2	0,701	0,344	Valid
P7	0,699	0,344	Valid
P8	0,597	0,344	Valid
P14	0,739	0,344	Valid
P15	0,701	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel setelah mengeluarkan pertanyaan nomor tiga, empat, lima, enam, sembilan, sepuluh, sebelas, dua belas, dan tiga belas sehingga semua item pertanyaan untuk variabel profesionalisme adalah valid.

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas *Mentoring*1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
ME1	.324	0,344	Tidak Valid
ME2	.297	0,344	Tidak Valid
ME3	.639	0,344	Valid
ME4	.802	0,344	Valid
ME5	.871	0,344	Valid
ME6	.933	0,344	Valid
ME7	.883	0,344	Valid
ME8	.882	0,344	Valid
ME9	.875	0,344	Valid
ME10	.722	0,344	Valid
ME11	.459	0,344	Valid
ME12	.589	0,344	Valid
ME13	.038	0,344	Tidak Valid
ME14	.258	0,344	Tidak Valid
ME15	.255	0,344	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan nomor satu, dua, tiga belas, empat belas, dan lima belas tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung < r tabel sehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan pertanyaan nomor satu, dua, tiga belas, empat belas, dan lima belas.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Validitas *Mentoring*²

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
ME3	0,660	0,344	Valid
ME4	0,850	0,344	Valid
ME5	0,926	0,344	Valid
ME6	0,895	0,344	Valid
ME7	0,918	0,344	Valid
ME8	0,946	0,344	Valid
ME9	0,904	0,344	Valid
ME10	0,812	0,344	Valid
ME11	0,597	0,344	Valid
ME12	0,679	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel setelah mengeluarkan pertanyaan nomor satu, dua, tiga belas, empat belas, dan lima belas sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *mentoring* adalah valid.

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja 1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	.245	0,344	Tidak Valid
KP2	.825	0,344	Valid
KP3	.877	0,344	Valid
KP4	.878	0,344	Valid
KP5	-.160	0,344	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan nomor satu dan lima tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung < r tabel sehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan mengeluarkan pertanyaan nomor satu dan lima.

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja 2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP2	0,931	0,344	Valid
KP3	0,932	0,344	Valid
KP4	0,924	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel setelah mengeluarkan pertanyaan nomor satu dan lima, sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi	0,831	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,971	Reliabel
Profesionalisme	0,884	Reliabel
<i>Mentoring</i>	0,958	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,965	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

4.4. Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan nilai statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 4.17. Statistik Deskriptif

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Motivasi	6-30	16-29	22.1212	6-14	14,1-22,1	22,2-30	Sedang
Gaya Kepemimpinan	8-40	12-36	23.1515	8-18,66	18,67-29,33	29,34-40	Sedang
Profesionalisme	6-30	6-24	16.3333	6-14	14,1-22,1	22,2-30	Sedang
<i>Mentoring</i>	10-50	10-37	23.7576	10-23,33	23,34-36,67	36,68-50	Sedang
Kepuasan Kerja	3-15	3-14	7.3636	3-7	7,1-11,1	11,2-15	Sedang

Sumber: Data Primer yang Diolah

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel motivasi adalah 22,1212 dan termasuk kategori sedang. Motivasi sendiri adalah kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi masuk dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kepribadian masing-masing auditor yang berbeda satu sama lain sehingga dorongan untuk bekerja dan menghasilkan hasil yang sesuai tujuan perusahaan juga berbeda-beda setiap individunya. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan kepada responden bahwa beberapa auditor tidak dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dari waktu

yang disediakan dibandingkan dengan auditor lainnya. Selain itu hanya beberapa auditor saja yang dapat memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan para auditee.

Untuk variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori sedang. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan persepsi responden mengenai pimpinan dalam mengelola organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa proses kepemimpinan dalam KAP tersebut belum baik, yang berarti para auditor merasa pimpinan mereka masih belum baik dalam proses kepemimpinannya karena beberapa auditor merasa pimpinan KAP kurang menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dengan auditor dan beberapa auditor merasa pimpinan KAP jarang untuk mengajak berdiskusi.

Untuk variabel profesionalisme termasuk dalam kategori sedang. Profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa profesionalisme dalam kategori sedang, artinya tingkah laku auditor dalam hal kemahiran dan kepakaran masih belum baik. Belum baik diartikan bahwa kemampuan dan tingkah laku seorang auditor yang dalam bekerja masih membawa kepentingan masing-masing pribadi sehingga membuat seorang auditor tidak bisa profesional dalam bekerja. Hal ini akan berdampak kurang baik dalam bekerja terutama untuk seorang auditor karena akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukannya karena kurang fokusnya dalam bekerja.

Untuk variabel *mentoring* termasuk dalam kategori sedang. Proses *mentoring* sendiri berupa mentor menyampaikan informasi kepada *protege* mengenai ekspektasi peran sehingga akan memperjelas peran *protégé*. Proses *mentoring* sendiri akan berjalan baik apabila dari sisi penerima (auditor) memiliki rasa respect terhadap mentor nya, namun berdasarkan kuesioner yang didapat oleh peneliti beberapa auditor kurang mengagumi kemampuan mentor baik dari sisi pengetahuan yang dimiliki mentor ataupun dalam memotivasi orang lain.

Untuk variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri. Artinya bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa belum begitu puas terhadap pekerjaan yang dijalannya. Auditor merasa bahwa hubungan yang terjalin dalam kelompok kerja saat ini dapat menimbulkan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam dirinya, meskipun demikian ada saat atau kondisi tertentu yang membuatnya merasa tidak puas. Rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berbeda-beda dari setiap auditor terutama kepada auditor yang merasa kurang begitu puas dalam tempat bekerja akan sangat berdampak dengan hasil pekerjaannya yang kurang baik atau belum menghasilkan hasil yang maksimal dan bagus.

4.5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorof-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.18. Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26709149
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.069
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.424
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* untuk *unstandardized residual* pada penelitian ini adalah $0,994 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.853	2.518		.736	.468
	Motivasi	-.043	.077	-.107	-.559	.581
	gaya_kepemimpinan	.043	.035	.226	1.228	.230
	profesionalisme	.042	.058	.133	.721	.477
	Mentoring	-.035	.033	-.203	-1.053	.302

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen lebih besar daripada 0,05 maka artinya data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.869	1.150
	gaya_kepemimpinan	.952	1.051
	profesionalisme	.939	1.065
	Mentoring	.868	1.152

a Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.6. Uji Fit Model

Pengujian fit model dilakukan dengan uji F, dengan hasil:

Tabel 4.21. Uji Fit Model

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.166	4	37.791	6.434	.001(a)
	Residual	164.471	28	5.874		
	Total	315.636	32			

a Predictors: (Constant), mentoring, gaya_kepemimpinan, profesionalisme, motivasi

b Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan pada tabel tersebut nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dengan demikian dikatakan model fit, artinya variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (kepuasan kerja).

4.7. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan melihat pada nilai *Adjusted R Square* dengan hasil:

Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692(a)	.479	.404	2.42362

a Predictors: (Constant), mentoring, gaya_kepemimpinan, profesionalisme, motivasi

b Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan pada tabel tersebut nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,404 yang artinya variabel independen (motivasi, gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan *mentoring*) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 40,4% dan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.8. Hasil Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.23. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Sig / 2	Ket.
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	1.541	4.310		.357	.723	.3615	
Motivasi	-.056	.131	-.062	-.423	.675	.3375	Ditolak
gaya_kepemimpinan	.275	.060	.635	4.541	.000	.000	Diterima
Profesionalisme	.181	.099	.256	1.819	.080	.040	Diterima
Mentoring	-.095	.057	-.244	-1.666	.107	.0535	Ditolak

a Dependent Variable: kepuasan_kerja
Sumber: Data Primer yang Diolah

4.8.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menjawab perumusan masalah yaitu apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan melihat pada nilai signifikansi pengujian (t-sig.) sebesar $0,675/2 = 0,3375$ yang nilainya $>0,05$ dan nilai β_1 sebesar $-0,056$ artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka **hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.**

4.8.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk pengujian hipotesis kedua yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan melihat pada nilai pengujian (t-sig.) sebesar $0,000/2=0,000$ yang nilainya $< 0,05$ dan nilai β_2 sebesar $+0,275$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka **hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.**

4.8.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk pengujian hipotesis ketiga yaitu apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan melihat pada nilai pengujian (t-sig.) sebesar $0,107/2=0,0535$ yang nilainya $> 0,05$ dan nilai β_3 sebesar $+0,181$ artinya profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka **hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.**

4.8.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Untuk pengujian hipotesis keempat yaitu apakah *mentoring* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan melihat pada nilai pengujian (t-sig.) sebesar $0,474/2=0,237$ yang nilainya $> 0,05$ dan nilai β_4 sebesar $-0,095$ artinya *mentoring* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka **hipotesis keempat pada penelitian ini ditolak.**

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak, yang mana motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi meskipun tingkat motivasi tinggi atau rendah tidak menjamin atau akan mempengaruhi kepuasan kerja. Secara teoritis, kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang merupakan harapan kerja karyawan. Namun berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa beberapa auditor merasa tidak dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dari waktu yang disediakan dibandingkan dengan auditor lainnya. Selain itu hanya beberapa auditor saja yang dapat memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan para auditee. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal ini motivasi belum mampu memberikan suatu kepuasan kerja (*job satisfaction*) kepada auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Probo dan Tranggono (2008).

4.9.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yang mana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan hasil dari kuesioner yang diberikan kepada para auditor bahwa pimpinan KAP menekankan betapa pentingnya tugas yang diberikan kepada auditor dan betapa

pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan para klien, selain itu pimpinan KAP juga sering mengajak berdiskusi para auditornya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan sehari-hari oleh pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor dengan bentuk komunikasi atau tindakan yang dilakukan oleh pimpinan didalam organisasi untuk mengarahkan bawahannya secara jelas dan efektif, serta mampu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas dengan benar dan fokus pada tujuan. Selain itu kepuasan kerja auditor akan dipengaruhi oleh pimpinan yang bersikap ramah, saling percaya, menghargai bawahan, terbuka, dan juga menyenangkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2008) , Astriyani (2011) dan Devi (2012).

4.9.3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang mana profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang didapat dari para responden bahwa auditor memiliki dedikasi pada profesinya yang mendefinisikan pekerjaan sebagai tujuan, sehingga dia akan berusaha untuk mencapai tujuan itu sehingga ia akan merasa puas dan dalam hal ini puas akan pekerjaannya. Selain itu para auditor juga selalu berpartisipasi dalam pertemuan dengan auditor lainnya dan juga

para auditor selalu berusaha untuk mengajak teman seprofesi untuk bertukar ide tentang bagaimana perkembangan akuntansi saat ini.

Selain itu, responden dalam penelitian ini juga merasa tergabung dalam komunitas profesi melalui rekan sesama profesi dan dapat memanfaatkan komunitas sebagai sarana pengembangan diri, maka hal ini membuat mereka semakin puas terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lekamtopessy (2003), Kalbers, et,all (1995), dan Agustia (2007).

4.9.4. Pengaruh *Mentoring* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak, yang mana *mentoring* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya meskipun tingkat proses *mentoring* tinggi atau rendah tidak menjamin atau akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dalam setiap KAP belum tentu ada mentor atau terjadi proses *mentoring* itu sendiri, apabila terjadi proses *mentoring* maka hal ini tidak akan begitu berdampak atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena proses *mentoring* itu sendiri baik dari sisi mentor atau sisi penerima belum tentu bisa diberikan atau diterima dengan baik. Apabila dari sisi penerima (auditor junior) dalam kondisi yang kurang baik dari pribadinya atau dari lingkungan kerja yang kurang mendukung maka proses *mentoring* yang diterimanya tidak akan maksimal sehingga proses *mentoring* sendiri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor itu

sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang didapat dari beberapa responden bahwa rasa menghargai dan menghormati kemampuan mentor masih sangat kecil sehingga hal ini membuat proses *mentoring* sendiri belum berjalan maksimal dan mempengaruhi bahwa proses mentoring sendiri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja para auditor. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rapina & Friska (2011).

