

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN TINDAKAN
SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang)**

Miftah Farid ^{*)}

Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
(miftahfrd@std.unissula.ac.id)

Sri Dewi Wahyundaru, S.E., M.Si., Ak., CA ^{*)}

Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
(sridewi@unissula.ac.id)

ABSTRAK

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam dunia kerja ditentukan oleh berbagai aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, permasalahan dalam mencapai kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan mereka yang berkaitan dengan proses pengauditan laporan keuangan yang tentunya berdampak pada kepentingan publik.

Jenis penelitian kuantitatif, Jenis data primer. Populasi seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Sampel sebanyak 41 responden dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji R².

Hasil uji kualitas data valid dan reliabel. Uji asumsi klasik data berdistribusi, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji t menunjukkan hasil komitmen profesional berpengaruh positif sedangkan motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control* dan tindakan supervisi berpengaruh negatif. Hasil Uji F nilai sig < 0,05 menunjukkan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R²) memiliki pengaruh sebesar 33,1% yang artinya

kepuasan kerja auditor dipengaruhi 5 variabel independen dan 66,9% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, Tindakan Supervisi, Kepuasan Kerja Auditor

*) Author : Miftah Farid
**) Co Author : Sri Dewi Wahyundaru

ABSTRACT

Success and performance of a person in carrying out his work in the world of work is determined by various aspects of the work in accordance with the wishes of the individual, the problem in achieving job satisfaction will have an impact on their work related to the auditing process of financial statements which certainly has an impact on the public interest. This research entitled "The Effect of Professional Commitment, Work Motivation, Organizational Commitment, Locus of Control and Supervision Measures on Auditor Job Satisfaction

Quantitative research type, Primary data type. Population of all auditors working in the Public Accountant Office in the City of Semarang. The sample was 41 respondents with purposive sampling technique. Descriptive statistical analysis techniques, data quality tests (validity and reliability tests), classic assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, t test, F test, and R2 test.

Data quality test results are valid and reliable. The classical assumption test of distributed data, does not occur multicollinearity and does not occur heteroscedasticity. T test shows that the results of professional commitment have a positive effect while work motivation, organizational commitment, locus of control and supervision actions have a negative effect. F Test Results the value of sig <0.05 shows simultaneously the independent variables affect the dependent variable. The coefficient of determination test (R2) has an effect of 33.1% which means that auditor job satisfaction is influenced by 5 independent variables and 66.9% is influenced by other variables.

Keywords : Professional Commitment, Work Motivation, Organizational Commitment, Locus of control, Supervision Measures, Auditor Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam dunia kerja ditentukan oleh berbagai aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang tentunya berdasarkan kemampuan dan pengalaman baik itu menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya serta tentunya muncul berbagai harapan-harapan yang diinginkan yang dapat menciptakan pengalaman di masa depan yang meninginkan adanya tingkatan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja menurut (Stephen dan Timothy, 2015) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Sebuah perasaan positif yang dimaksud disini adalah sebuah perasaan puas, jadi seorang pekerja yang ingin dinilai kepuasannya atas sebuah pekerjaan perlu melihatnya dari berbagai elemen yang berbeda. Timbulnya permasalahan dalam mencapai kepuasan kerja yang diharapkan oleh seorang auditor, adalah apabila auditor memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada pekerjaan mereka yang berkaitan dengan proses pengauditan laporan keuangan yang tentunya berdampak pada kepentingan publik, ketika kepuasan kerjanya rendah maka pelaporan keuangan yang diaudit

tersebut juga tidak maksimal sehingga dapat menimbulkan timbulnya kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan berbagai pihak. Dengan demikian Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan antara lain oleh komitmen profesional, motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control* dan juga tindakan supervisi.

Komitmen profesional merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan adalah suatu profesi atau tidak (Martina, 2014:43). Profesionalisme juga dikatakan sebagai sikap dan tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.

Motivasi kerja ini merupakan keinginan dalam diri seseorang tersebut apabila seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendedikasikan secara penuh kemampuan yang dimilikinya tersebut untuk bidang pekerjaan yang telah sesuai dengan harapannya. (Robbins dan Counter dalam Siswanto 2014: 171) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya

untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Komitmen organisasi menurut (Simatupang, 2015) bahwa ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen individu berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan maupun kelompok saja. Komitmen seorang karyawan dalam hal ini seorang auditor sendiri bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Aspek *locus of control*, ini merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu, aspek *locus of control* ini didalamnya bisa dikaitkan dengan keyakinan individu secara penuh terhadap pekerjaan dan juga sikap kepemimpinan yang tentunya harus dimiliki oleh setiap orang dalam hal ini adalah seorang auditor.

Tindakan Supervisi hal ini dilakukan oleh auditor supervisornya, pengukuran seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja ini diukur menggunakan aspek kepemimpinan dan juga *Monitoring*. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka diperlukan proses pengawasan yang optimal dalam pelaksanaan di dalam organisasi. Dimana pengarahan dari pekerja yang lebih senior dan lebih berpengalaman dapat meningkatkan pengembangan kompetensi dan juga dapat memotivasi para pekerja junior yang masih sedikit pengalamannya.

terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi ini dapat menimbulkan suatu rasa adanya jiwa memiliki terhadap organisasinya. Komitmen organisasi ini adalah hal yang Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut akan lebih kompeten dan lebih tertata sesuai dengan standar operasional yang ada.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Hasanti, Akram, dan M. Irwan 2017) melalui empat indikator tindakan supervisi, kompleksitas tugas, komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor, tindakan supervisi dan juga komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. perbedaan dari penelitian terdahulu terdapat pada penambahan variabel yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *locus of control*, perbedaan objek penelitian dengan Hasanti, Akram dan M. Irwan adalah objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner di seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) di seluruh Jawa Tengah. Sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner di seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) hanya di Kota Semarang. Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan**

Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang).

Landasan Teori

1. Teori Motivasi Maslow

Dikemukakan oleh Maslow (1954). Menurut Maslow (1954) sebagaimana dikutip (As'ad, 2012:105) menyebutkan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dengan cara hierarki. Kebutuhan tersebut digolongkan dalam lima tingkatan, mulai dari tingkat yang paling dasar hingga tingkat yang paling tinggi yang meliputi: (1) kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar yang lebih berhubungan dengan kebutuhan fisik, (2) kebutuhan akan keamanan saat bekerja meliputi rasa aman, yaitu rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, dan perlindungan, (3) kebutuhan akan penerimaan, penghargaan, prestasi dan keterlibatan dalam lingkungan tempatnya berada, (4) kebutuhan akan harga diri menurut Maslow kebutuhan ini adalah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri agar menjadi apa yang sesuai dengan keinginannya berdasarkan kemampuannya. (5) kebutuhan akan keinginan untuk berbuat yang lebih baik, hal ini cenderung mendorong manusia untuk terus melakukan hal yang terbaik dimana tempat mereka berada.

2. Variabel-Variabel Penelitian

Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan juga harapan seorang dengan dituntun oleh suatu sistem nilai dan juga norma yang mengikat dan dapat mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur dan juga standar operasional tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Motivasi kerja pada dasarnya adalah suatu keadaan yang berhubungan dengan diri sendiri dan sikap mental yang memberikan dorongan dan mengarahkan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Locus of control adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* ini merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan kepribadian (*personality*). Pada dasarnya manusia dalam melaksanakan kegiatan baik itu pekerjaan ataupun yang lainnya selalu akan berupaya akan memberi respon terhadap faktor-faktor baik itu *internal* ataupun *eksternal* yang ada

di dalam diri dan di lingkungan sekitarnya.

Tindakan supervisi menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA seksi 311, PSA No.05 mendefinisikan supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. “Peranan dari tindakan supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kemungkinan terdeteksinya kemungkinan kesalahan atas prosedur audit sebagai salah satu bentuk penyimpangan perilaku audit

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu,

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Pekerjaan sebagai seorang auditor tentunya merupakan profesi yang membutuhkan sikap profesional yang tinggi. Karena hal ini berkaitan dengan jasa yang diemban dan menjadi tanggung jawabnya karena menyangkut kepentingan publik dan

juga laporan keuangan. (Dali dan Mas’ud 2014) menambahkan profesionalisme digunakan untuk mengukur bagaimana profesional menjalankan profesinya yang tercermin dari sikap dan perilaku auditor. Semakin tinggi tingkatan auditor maka disitu semakin tinggi pula tuntutan profesionalisme yang harus dimilikinya. Menurut Hasanti, Akram dan M. Irawan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sementara (Aditya dan Wirakusuma, 2014) pernah menemukan bukti empiris bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kerja.

H1: Komitmen Profesional Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Motivasi kerja ini muncul dari dalam diri auditor itu sendiri, motivasi kerja ini juga dapat berarti kebutuhan dari seorang individu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi dalam bekerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan selalu bekerja atau berusaha memiliki prestasi di tempat mereka bekerja.

Dengan motivasi yang tinggi pula menjadikan seorang auditor akan selalu bekerja sesuai dengan

prosedur dan juga standar-standar yang telah berlaku, hal ini tentunya akan meminimalisir kemungkinan-kemungkinan ancaman yang akan datang yang akan merugikan individu itu sendiri dan juga bisa saja merugikan organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian dari (Balantan, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja auditor

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Komitmen organisasi yaitu sebuah sikap yang menggambarkan seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut, Kreitner, Robert dan Angelo (Kinicki 2014: 165).

Ketika seorang auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka hal ini berkaitan erat dengan keterlibatan penuh seorang auditor kepada organisasi tersebut. Dengan kata lain pula seorang auditor ini akan melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan juga seorang auditor dan dengan komitmen organisasi yang tinggi pula maka hal ini berindikasi bahwa adanya tingkat kesetiaan secara

penuh yang diberikan oleh seorang auditor terhadap organisasinya yaitu Kantor Akuntan Publik.

Komitmen organisasi ini juga memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan komitmen profesional dan kedua variabel tersebut memiliki hubungan saling melengkapi hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiani Ika Sulistyawati, 2016).

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

4. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Locus of control yang memiliki pengertian berhubungan dengan keperibadian (*personality*) dimana seorang individu yang bekerja memungkinkan individu tersebut menentukan bagaimana dia bekerja, dengan kata lain dapat menentukan bagaimana perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya (Ghufron & Risnawita 2014:68).

Seseorang yang mampu menyeimbangkan *locus of control eksternal* dan *internal* cenderung dapat terhindar dari perasaan tekanan yang dapat membuat kinerjanya menurun Bernardi dalam (Andani & Mertha, 2014). Dengan hal ini tentunya akan menjadikan seorang auditor yang bekerja dengan sepenuh hati dan juga seorang auditor yang

memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Seorang auditor akan berusaha dan terus berupaya untuk memberikan yang terbaik terhadap organisasi tempat mereka bekerja Kantor Akuntan Publik. Dengan demikian seorang auditor secara sungguh-sungguh akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akan didapatkan.

**H4 : Locus Of Control
Berpengaruh Positif
Terhadap Kepuasan Kerja
Auditor**

**5. Pengaruh Tindakan Supervisi
Terhadap Kepuasan Kerja
Auditor**

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA seksi 311, PSA No.05 mendefinisikan supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. "Peranan dari tindakan supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kemungkinan terdeteksinya kemungkinan kesalahan atas prosedur audit sebagai salah satu bentuk penyimpangan perilaku audit" penelitian yang dilakukan oleh

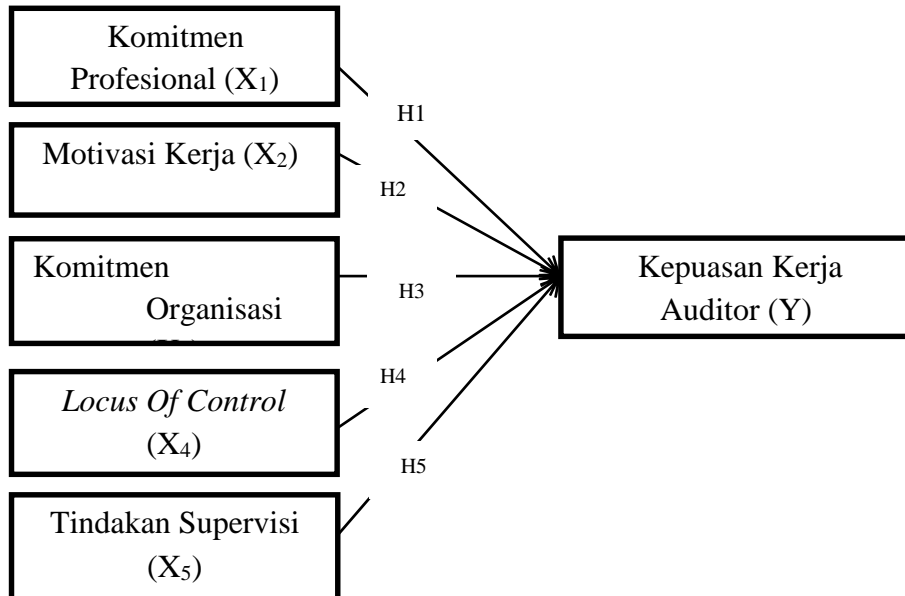
Asrini *et al.* (2014) dan (Aini dan Kurnia, 2015).

Tindakan supervisi yang dilakukan oleh seorang pimpinan ini tentunya bertujuan untuk kesejahteraan dan juga kepentingan baik itu bagi klien, bagi auditor itu sendiri dan juga bagi organisasi tempat auditor tersebut bekerja.

Oleh karena itu tindakan supervisi yang efektif dan juga efisien dibutuhkan untuk menumbuhkan semangat melalui keteladanan yang dilakukan oleh pimpinan. Kemudian seorang auditor yang bekerja tentunya harus percaya kepada pimpinan mereka. Keputusan yang dibuat oleh seorang pimpinan tentunya akan memperhatikan prosedur dan juga standar-standar yang sudah ditetapkan sehingga membuat lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang nyaman dan juga kondusif sehingga pada saat melakukan pekerjaannya auditor akan dapat meningkatkan kinerjanya dan juga bekerjasama dengan pimpinan itu sendiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor terhadap pekerjaan auditnya.

**H5 : Tindakan Supervisi
Berpengaruh Positif
Terhadap Kepuasan Kerja
Auditor**

Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian Ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif *explanatory research* (Sugiyono, 2018:7). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas penyebaran

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang.

Sampel

Pemilihan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* maka sampel dalam penelitian ini akan

kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Responden yang ada dalam penelitian ini adalah seorang auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

terbentuk melalui beberapa pertimbangan atau kriteria yaitu:

1. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Semarang.
2. Auditor yang telah memiliki pengalaman jam kerja audit
3. Auditor bersedia mengisi kuisisioner.

Jenis Dan Sumber Data

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Menurut (Sugiyono, 2018: 137). Data primer dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai beban untuk menghitung variabel-variabel penelitian, dengan memberikan daftar pertanyaan atau biasa disebut dengan kuisisioner sehingga diharapkan akan memperoleh data yang relevan dan juga efektif dan juga bertujuan untuk memperoleh informasi yang reliabilitas dan memiliki validitas setinggi mungkin.

Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuisisioner kepada populasi dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142). Kuisisioner secara langsung akan didistribusikan ke Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Semarang.

Variabel Penelitian

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, dan Tindakan Supervisi Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Auditor.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, dan Tindakan Supervisi. Sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda peneliti melakukan uji kualitas data antara lain terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik antara lain terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan lolos karena pada uji validitas nilai semua r hitung $>$ r tabel dan pada uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* semua variabel $>$ 0,05

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dinyatakan lolos karena hasil uji normalitas *probability value* sebesar 0,194 $>$ 0,05, hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF $<$ 10 dan nilai tolerance $>$ 0,10, dan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig $>$ 0,05.

Uji Parsial t

Berdasarkan tabel uji t menunjukkan persamaan regresi :

$$(Y) : 9,773 + 0,257. X_1 - 0,094. X_2 - 0,029. X_3 - 0,184 X_4 + 0,096 X_5 + e$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.773	3.365		2.905	.006
Komitmen Profesional	.257	.086	.762	2.967	.005
Motivasi Kerja	-.094	.136	-.175	-.688	.496
Komitmen Organisasi	-.029	.060	-.111	-.475	.638
Locus Of Control	-.184	.185	-.225	-.993	.327
Tindakan Supervisi	.096	.066	.335	1.446	.157

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t-hitung pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 2,967 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,022 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, nilai signifikan sebesar 0,005 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis kesatu yaitu variabel komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. **Diterima**

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t-hitung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 0,688 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,022 dengan nilai signifikan sebesar 0,496, karena nilai signifikan 0,496 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya

hipotesis kedua yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

Ditolak

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t-hitung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor sebesar -0,475 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,022 dengan nilai signifikan sebesar 0,638, karena nilai signifikan 0,638 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hipotesis ketiga yaitu variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor **Ditolak**

4. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t-hitung pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor sebesar -0,993 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,022 dengan nilai signifikan sebesar 0,327, karena nilai signifikan sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hipotesis keempat yaitu variabel *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. **Ditolak**

5. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t-hitung pengaruh tindakan supervise terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 1,446 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,022 dengan nilai signifikan sebesar 0,157, karena nilai signifikan sebesar 0,157 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan nilai H_a ditolak artinya hipotesis kelima yaitu variabel tindakan supervisi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

Ditolak

Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.587	5	17.317	4.956	.002 ^b
	Residual	122.291	35	3.494		
	Total	208.878	40			

Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 4,956 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen komitmen profesional, motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control*, tindakan supervisi secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.331	1.869

Nilai kontribusi besar yang pengaruhnya yaitu sebesar 0,331 atau 33,1 % yang berarti variabel independen (komitmen profesional, motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control*, tindakan supervisi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja auditor) sebesar 33,1% sedangkan masih ada sisanya 66,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan juga pembahasan yang dilakukan mengenai komitmen profesional, motivasi kerja, komitmen organisasi, *locus of control*, dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil tersebut berdasarkan pengujian dari regresi dan nilai koefisien sebesar 2,967 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional seorang auditor maka akan semakin tinggi

pula kepuasan kerja yang akan didapatkan oleh auditor tersebut.

2. Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil tersebut berdasarkan pengujian dari regresi dan nilai koefisien sebesar 0,688 dengan tingkat signifikan sebesar $0,496 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor belum berarti mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil tersebut berdasarkan pengujian dari regresi dan nilai koefisien sebesar -0,475 dengan tingkat signifikan sebesar $0,638 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor bukan berarti mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

4. *Locus Of Control* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal tersebut berdasarkan pengujian dari regresi dan nilai koefisien sebesar -0,993 dengan tingkat signifikan sebesar $0,327 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh seorang auditor bukan berarti mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

5. Tindakan Supervisi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal

tersebut berdasarkan pengujian dari regresi dan nilai koefisien sebesar 1,446 dengan tingkat signifikan sebesar $0,157 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh dari tindakan supervisi yang dilakukan tidak akan meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan seorang auditor.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil dari yang telah dilakukan ada berbagai keterbatasan terdapat dalam penelitian ini yaitu pembagian tanggapan jawaban yang disebar di kantor akuntan publik di Kota Semarang belum sepenuhnya bisa mencakup kantor-kantor akuntan publik yang terletak di seluruh Provinsi Jawa Tengah.

5.3 Agenda Penelitian Mendatang

Dengan melihat kekurangan pada penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya yang serupa dimasa yang akan datang untuk dapat memperbaiki berbagai kekurangan yang terdapat pada penelitian ini. Berikut ini saran dari penulis untuk peneliti mendatang yaitu :

1. Penelitian diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya yang saat ini belum terdapat pada penelitian ini.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti sampel lebih banyak dalam penelitiannya.

Daftar Pustaka

- Aditya , D. G. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 210-222.
- Aini, F. A., & Kurnia. (2015). Pengaruh Tekanan Waktu, Tindakan Supervisi, Locus Of Control Terhadap Penghentian Prematur. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 4.
- Andani, S., & Mertha. (2014). Pengaruh Time Pressure, Audit Risk, Profesional Commitment, dan Locus Of Control pada Penghentian Prematur Prosedur Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 185-196.
- Andriani , R. (2015). Pengaruh Tindakan Supervisi, Komitmen Profesional, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor BPKP Perwakilan Riau. *Jom Fekom*.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Asrini, K. (2014). Pengaruh Tekanan Waktu, Locus Of Control dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Premature Prosedur Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Balantan. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Dali, N., & Masud, A. (2014). The Impact Of Profesionalisme , Locus Of Control, And Job Satisfaction On Auditor Performance: Indonesian Evidence . *International Jurnal Of Bussines And Management*, 63-73.
- Ghufron, & Risnawati. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasanti, Akram, & Irawan, M. (2017). Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 13-27.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martina, A., & Wardhana, A. (2014). *Mortality Of Adultf burn patients Burn*.
- Simatupang, D. W. (2015). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN Persero Distribusi Bali Yogyakarta*. Universitas Gajah Mada.

- Siswanto. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik* . Bandung: Alfabeta.
- Stephen, & Timothy. (2015). *Organizational Behavior, Person, Edisi 16*. United State America.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sulistiyawati, A. I. (2016). Peran Pemediasi Motivasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 149-160.

IDENTITAS PENELITI



Nama : Miftah Farid

NIM : 31401606462

TTL : Tegal, 10 Desember 1997

Alamat : Jl. Waringin 16 Rt 09/Rw 07 No. 284, Kecamatan
Pangkah, Kabupaten Tegal

No. Telp : 087881644065

Email : miftah.frd10@gmail.com

Instansi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Alamat Instansi : Jalan Raya Kaligawe KM. 4 Semarang, 50112 Jawa Tengah

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Akuntansi

Judul Artikel : **PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL,
MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
LOCUS OF CONTROL DAN TINDAKAN SUPERVISI
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR** (Studi
Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)