

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR**  
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang)



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro  
Disusun oleh :

**RIZKY ARIAWAN RAMADAN**

**NIM. C2C008223**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Rizky Ariawan Ramadan

Nomor Induk Mahasiswa : C2C 008 223

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi  
Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah  
Semarang),**

Dosen Pembimbing : Dr. Darsono SE., MBA., Akt.

Semarang, 18 Agustus 2015

Dosen Pembimbing,

(Dr. Darsono SE., MBA., Akt.)

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Rizky Ariawan Ramadan

Nomor Induk Mahasiswa : C2C 008 223

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi  
Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah  
Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 31 Agustus 2015**

Tim Penguji :

1. Dr. Darsono SE., MBA., Akt. ( ..... )
2. Dul Muid, S.E., M.Si., Akt. ( ..... )
3. Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, S.E., M.Si., Akt. ( ..... )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Rizky Ariawan Ramadan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,

( Rizky Ariawan Ramadan )

C2C 008 223

## **ABSTRACT**

*The purpose from this research is examining the influence of Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Autonomy and Organizational-Professional Conflict (OPC) on Auditor's Job Satisfaction.*

*The population of this research is auditors that work in public accountant firm located at Semarang, The sample taken from 45 auditors from 8 public accountant firm at Semarang. Method of data collection in this research is using questionnaire. Method of data analysis is reliability and validity analysis, classic assumption analysis and hypotheses analysis is using linear regression analysis.*

*The result indicates all variables reliable, valid and fulfil classic assumption. The result of hypotheses analysis are Organizational Commitment has positive influence but not significantly on job satisfaction, Professional Commitment has positive influence and significantly on job satisfaction, Job Autonomy has positive influence and significantly on job satisfaction and OPC has negative influence and significantly on job satisfaction.*

*Keywords: Auditor's Job Satisfaction , Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Autonomy, Organizational-Professional Conflict (OPC)*

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Otonomi Kerja, dan Konflik Organisasional Profesional, terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di daerah Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 auditor dari 8 Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik dan hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi linear. Hipotesis yang diajukan adalah Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Otonomi Kerja, dan Konflik Organisasional Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Hasilnya menunjukkan semua variabel reliabel, valid, dan juga memenuhi asumsi klasik. Hasil uji hipotesisnya adalah komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan konflik organisasional profesional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Otonomi Kerja, Konflik Organisasional Profesional

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan berkah dan ridho-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan pada Nabi Muhammad Saw.

Terdapat banyak hambatan dan kesulitan selama proses penulisan skripsi. Alhamdulillah, atas restu Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu juga dengan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak tidak lupa penulis ucapkan terima kasih, diantaranya:

1. Kedua orang tua, Bapak Yuliarsyah dan Ibu Barti Ariana dan kakak adikku Dilla Diarawati Rahmania dan Muhammad Harris Arahman, yang selalu memberikan kasih sayang, do'a dan perhatian yang tidak dapat tergantikan dengan apapun. Mudah-mudahan dengan skripsi ini dapat memberikan suatu kebahagiaan untuk mereka.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt. selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

4. Bapak Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt. selaku dosen wali penulis yang memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menempuh kuliah.
5. Bapak Dr. Darsono SE., MBA., Akt. Terima kasih atas waktu, bimbingan dan nasihat yang telah diberikan, serta segala kebaikan dan ketulusan yang telah Bapak berikan kepada penulis.
6. Seluruh staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama kuliah.
7. Untuk teman kelas akuntansi 2008, terima kasih atas kenangan berharganya
8. Kepada Kantor Akuntan Publik yang bersedia untuk membantu saya, dengan hormat saya sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Semarang, 18 Agustus 2015

Rizky Ariawan Ramadan  
NIM C2C 008 223

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Teori Dua Faktor.....	11
2.1.2. Komitmen Organisasional .....	13
2.1.3. Komitmen Profesional.....	14

2.1.4.	Konflik Organisasional Profesional.....	15
2.1.5.	Otonomi Kerja.....	16
2.1.6.	Kepuasan Kerja Auditor.....	18
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3.	Pengembangan Hipotesis.....	26
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.1.1.	Variabel Dependen.....	32
3.1.2.	Variabel Independen.....	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	36
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5	Metode Analisis.....	39
3.5.1	Uji Kualitas data.....	39
3.5.1.1	Uji Validitas .....	39
3.5.1.2	Uji Reabilitas.....	40
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.5.2.1.	Uji Normalitas.....	40
3.5.2.2.	Uji Multikolinearitas.....	41
3.5.2.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.5.3	Uji Hipotesis.....	43

3.5.3.1	Analisis Regresi Berganda.....	43
3.5.3.2	Uji Koefisien Determinasi.....	44
3.5.3.3.	Uji Statistik F.....	45
3.5.3.4.	Uji Statistik t.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1.	Gambaran Responden.....	47
4.2.	Hasil Analisis Data.....	49
4.2.1.	Uji Kualitas Data.....	49
1.	Uji Validitas.....	49
2.	Reliabilitas.....	50
4.2.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.2.3.	Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.....	54
4.2.3.1.	Pengujian Asumsi Klasik.....	54
1.	Uji Normalitas.....	54
2.	Uji Multikolinearitas.....	56
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.2.3.2.	Model Regresi.....	57
4.2.3.3.	Uji Model regresi.....	58
4.2.3.4.	Koefisien Determinasi.....	59
4.2.3.5.	Pengujian Hipotesis.....	60

4.3.	Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....		69
5.1.	Kesimpulan.....	64
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3.	Implikasi.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....		69

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan penelitian terdahulu.....	25
Tabel 4.1 Kuesioner yang disebar dan yang kembali.....	47
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.3 Hasil uji validitas.....	49
Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas.....	50
Tabel 4.5 Statistik deskriptif variabel penelitian.....	51
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.7 Hasil analisis regresi linier berganda.....	58
Tabel 4.8 Hasil pengujian model regresi.....	59
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN A TABULASI DATA

LAMPIRAN B KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN C SURAT TANDA MELAKUKAN PENELITIAN

LAMPIRAN D HASIL UJI SPSS



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalan kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya *going concern* KAP. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang

berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005:2).

Tata kelola sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan iklim tata kelola perusahaan yang baik pada KAP, terutama pada aspek pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari tata kelola perusahaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup menciptakan lingkungan kerja kondusif dan menjaga komitmen yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan kerja kepada auditor (Fathonah dan Utami, 2008:2).

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Setiap pekerja atau karyawan pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan, tetapi setiap karyawan yang satu dengan yang lain belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, perusahaan perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik (Putra, 2012).

Stephen Robins (1999) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Imbalan yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, dan Kesesuaian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh 2 dimensi komitmen yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional, apabila komitmen organisasional auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada KAP dimana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Tranggono dan Kartika, 2008:88).

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang

mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja (Ikhsani, 2010:54).

Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Williams & Hazer,1986).

Menurut Tranggono dan Kartika (2008:88) jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah konflik organisasional profesional. Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan

profesi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Disisi lain orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Adanya kondisi yang demikian akan menyebabkan terjadinya konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasionalnya. Perselisihan yang potensial antara profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional (Setianingsih, 2004).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah otonomi kerja. Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan menawarkan kebebasan yang cukup besar, membuktikan kebebasan pilihan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan juga mendefinisikan maksud dari tugas yang ingin dicapai. Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik (Hackman & Oldham, 1975)

Kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Bambang Guritna dan Waridin (2005) auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Jika auditor merasa tidak nyaman dengan

pekerjaannya, maka hasil yang dicapai oleh auditor akan menjadi kurang memuaskan. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa nyaman dengan kondisi lingkungannya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan buruk, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan membuat *bad performance*.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena kepuasan kerja auditor merupakan topik yang luas. Berbagai macam penelitian tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang diantaranya komitmen organisasional dan komitmen profesional telah dilakukan. Namun masih ada faktor- faktor lain yang belum banyak diteliti seperti konflik organisasional profesional dan otonomi kerja. Maka dari itu skripsi ini diberi judul: **“FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang)”**.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, yaitu yang dilakukan oleh Pardi dan Nulayli (2007). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Peneliti hanya menggunakan dua variabel independen dari penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional dikarenakan ada kedekatan hubungan dengan salah satu dari dua variabel independen yang peneliti

tambahkan yaitu konflik organisasional profesional. Sedangkan satu variabel independen lain yang peneliti tambahkan adalah otonomi kerja.

2. Sampel dalam penelitian ini hanya auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surakarta dan Semarang.
3. Periode penelitian ini dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2007

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka secara spesifik rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja auditor?

4. Apakah terdapat pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja auditor?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya pertanyaan pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal berikut :

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor
2. Untuk menguji pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor
3. Untuk menguji pengaruh konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk menguji pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja auditor

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini nantinya diharapkan menambah literatur dan sebagai acuan penelitian, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut

mengenai pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional, konflik organisasional-profesional dan otonomi kerja terhadap kepuasan kerja auditor.

## 2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Skripsi ini nantinya diharapkan sebagai tinjauan yang dapat dijadikan sebagai tambahan informasi mengenai kepuasan kerja auditor, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang tentunya tujuannya untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan landasan teori, konsep-konsep, penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: sampel penelitian, tempat penelitian, metode pengumpulandata, model penelitian, definisi variabel, dan pengujian hipotesis.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan atau deskripsi dari obyek penelitian, dilanjutkan dengan analisis data dan pembahasan atas hasil analisis data.

#### BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian simpulan. Dalam bab ini ditutup dengan keterbatasan dan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

Bab ini akan membahas landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

##### 2.1.1. Teori Dua Faktor

Herzberg (2010) di dalam teorinya *two factors theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang dia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility* dan *advancement*.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan

ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari, *supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security, dan status*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena dia bukan sumber kepuasan kerja.

Oleh karena itu, Herzberg memfokuskan pada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Herzberg mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **2.1.2. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan (Ikhsani, 2008:53). Sedangkan menurut Hatmoko (2006), Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seorang auditor memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100). Komitmen organisasional juga merupakan sikap loyalitas auditor pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Witasari, 2009:29).

Auditor yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasional juga merupakan kesetiaan auditor terhadap organisasinya dan akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan auditor dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasinya (Trisnaningsih 2007:10-11).

Komitmen organisasional dibedakan menjadi dua bagian yaitu: komitmen organisasional affective yaitu komitmen organisasional yang berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasional continuance adalah komitmen organisasional yang berhubungan positif dengan pengalaman dan berhubungan negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial (Trisnaningsih 2007:10).

### **2.1.3. Komitmen Profesional**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen profesional yang didasari oleh, pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan perilaku berfungsi sebagai suatu

mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas hasil pekerjaannya. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesionalnya tersebut antara satu auditor dengan auditor lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Hal ini tentunya akan menentukan nuansa komitmen profesional yang berbeda-beda (Trisnaningsih, 2001: 23).

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Setiana, 2006)

#### **2.1.4. Konflik Organisasional Profesional**

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan profesi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Disisi lain orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Adanya kondisi yang demikian akan menyebabkan terjadinya konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak

sesuai dengan tujuan organisasionalnya. Perselisihan yang potensial antara profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional (Setianingsih, 2004).

Konflik organisasi-profesional terjadi ketika nilai-nilai organisasi yang tidak sesuai dengan nilai-nilai profesional, seperti otonomi profesional dan mempertahankan tingginya standar-standar (Sorensen, 1967). Sejauh mana organisasi memungkinkan para profesional untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan penilaian profesional mereka merupakan faktor penting dari Konflik organisasi-profesional (Aranya dan Ferris, 1984).

#### **2.1.5. Otonomi Kerja**

Lengermann (1971) menyebutkan bahwa otonomi profesional merupakan salah satu dasar dan karakteristik yang penting dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh profesional. Otonomi berarti kebebasan yang bersifat prerogatif yang dimiliki oleh profesional untuk melakukan pekerjaan profesional mereka berdasarkan pengetahuan dan keahlian profesi mereka. Karena hanya mereka maupun kalangannya saja yang memiliki pengetahuan serta keahliannya tertentu tersebut, klien maupun pihak lain tidak memiliki kewenangan atau kemampuan untuk mengarahkan maupun mengabaikan penilaian atau pengambilan keputusan yang mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka. Pada awalnya, penelitian terhadap

otonomi kerja berfokus pada penerapan otonomi kerja oleh profesional tanpa adanya campur tangan dari kelompok eksternal seperti klien dan organisasi pemerintah dalam konteks profesional yang bekerja pada sektor privat. Selanjutnya, fokus penelitian tersebut berkembang pada penerapan otonomi dalam konteks internal suatu organisasi, yakni yang berhubungan dengan adanya pengaruh birokrasi yang tidak tepat atau berlebihan yang dapat disebabkan oleh supervisor mereka.

Selain itu, Lengermann (1971) juga menyebutkan bahwa pentingnya otonomi profesional disertai dengan beberapa alasan. Dalam era spesialisasi, setiap pekerjaan yang disertai dengan tuntutan profesional akan menyebabkan munculnya prerogatif atas otonomi profesional. Selain itu, banyak pekerjaan profesional pada saat ini tidak dilakukan secara individual melainkan oleh organisasi yang lebih besar yang mengkoordinasikan kontribusi dari banyak profesional yang bekerja di dalamnya. Dari kondisi tersebut, isu terkait bagaimana organisasi tersebut mengakomodasi otonomi profesional kemudian muncul karena mungkin saja ada ketidakcocokan dalam hubungan antara profesional dan organisasinya (sebagai contohnya adalah dalam penerapan fungsi birokrasi organisasi).

Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan menawarkan kebebasan yang cukup besar, membuktikan kebebasan pilihan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan juga mendefinisikan maksud dari tugas yang ingin dicapai. Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat yang lebih tinggi

pada motivasi intrinsik (Hackman & Oldham, 1975). Lebih khusus itu juga dapat didefinisikan sebagai pilihan dan kebebasan bawaan dalam pekerjaan untuk melakukan berbagai tugas (Brey, 1999).

#### **2.1.6. Kepuasan Kerja Auditor**

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam,2010:192). Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan sering ditentukan oleh hasil pekerja atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Engko dan Gudono,2007).

Menurut Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Sedangkan Edison (2002) dalam Baihaqi (2010) menyebutkan

sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005:103).

Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Chasanah, 2008:29).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah auditor. Auditor dapat menilai

seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Menurut Kartono (2007: 249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Menurut Umam (2010:192) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data meliputi :

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh responden. Selain itu, cara ini cepat, mudah diadministrasikan, dan diberi nilai.

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan garis diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status, dan prestise kerja.

### 3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki pekerjaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja. Pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Dia mengajukan kuesioner yang didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri atas lima belas pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial dan aktualisasi diri.

Menurut Umam (2010, 194-197) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja (rekan dan atasan).

#### 1. Gaji atau imbalan yang dirasakan adil

Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

#### 2. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menyebabkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk

sering-sering keluar ruang kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang nyaman digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendah. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

### 3. Hubungan Kerja (rekan kerja dan atasan)

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi diferensiasi pekerjaan mendaftar dan tegak. Dalam perkembangan, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda. Dengan demikian, hubungan kerjadapat dibedakan menjadi tiga, yaitu: hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan kerja dengan bawahan.

Sedangkan menurut pendapat Feldman dan Arnold dalam Ghozali (2006:159) disimpulkan terdapat enam hal yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
6. Kelompok kerja (*Work Group*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sumber kepuasan kerja individual yang berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Amilin dan Dewi (2008) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Strees Sebagai Variabel Moderating. Variabel yang diteliti komitmen organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sampel

yang digunakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Penelitian ini menghasilkan hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Fajar Nurlayli dan Pardi (2012) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Auditor. Variabel yang diteliti komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi kerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan nilai signifikansi 0,006. Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,033. Hasil hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan auditor dengan nilai signifikan 0,025.

Penelitian yang dilakukan Bamber dan Lyer (2009) dengan judul *Job Satisfaction, Tone at the Top, Job Autonomy, Organizational Professional Conflict*. Variabel yang diteliti konflik organisasional profesional, otonomi kerja, *tone at the top* dan kepuasan kerja auditor sebagai variabel dependen. Sampel terdiri dari 1.250 auditor yang dipilih secara acak. Penelitian ini menghasilkan variabel otonomi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, serta konflik organisasional profesional yang rendah meningkatkan kepuasan kerja auditor.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**

**Ringkasan penelitian terdahulu**

<b>PENELITI</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>RESPONDEN</b>	<b>TEMUAN</b>
Amilin dan Dewi (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating	Komitmen organisasional, konflik peran, ketidakjelasan peran, kepuasan kerja auditor, role stress	Auditor	Variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Pardi dan Nurlayli (2007)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor	Komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kepuasan kerja auditor	Auditor	Komitmen Organisasional, komitmen profesional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
Bamber dan Iyer (2009)	<i>Job Satisfaction, Tone at the Top, Job Autonomy, Organizational Professional Conflict</i>	<i>Job satisfaction, tone at the top, job autonomy, dan organizational professional</i>	Auditor	<i>Job autonomy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job</i>

		<i>conflict</i>		<i>satisfaction</i>
Bamber dan Venkataraman (2002)	Big 5 Auditor Profesional dan Organizational Identification	OPC, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja, identifikasi profesional, identifikasi organisasional	Auditor	OPC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan OPC berhubungan dengan keinginan berpindah kerja melalui kepuasan kerja

### 2.3. Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil penelitian Trisnaningsih (2001), Pardi dan Nurlayli (2007), Tranggono dan Kartika (2008) dan Fathonah dan Utami (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik, dan juga keinginan untuk memelihara

keanggotaan dalam Kantor Akuntan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya (Tranggono dan Kartika, 2008:9).

Menurut penelitian yang dilakukan (Amilin dan Dewi, 2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Karena semakin sering seorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka akan tinggi komitmennya terhadap organisasi. Dari pernyataan tersebut, maka hipotesis pertama sebagai berikut:

**H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

### **2.3.2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2001), Pardi dan Nurlayli (2007) dan Tranggono dan Kartika (2008) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Seorang profesional akan lebih senang (*comfortable*) mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dan hal ini tidak ada pengecualian antara auditor wanita maupun auditor pria pada Kantor Akuntan Publik. Norma,

aturan dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas hasil kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya akan membanggakan dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri seorang auditor (Trisnaningsih, 2001, 21).

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis kedua sebagai berikut:

**H2 : Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

### **2.3.3. Pengaruh Konflik Organisasional Profesional dengan Kepuasan Kerja Auditor**

Meta analisis penelitian tentang Konflik Organisasional Profesional menunjukkan korelasi yang besar dan negatif untuk Konflik Organisasional Profesional dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan korelasi yang besar dan positif untuk Konflik Organisasional Profesional dan keinginan berpindah organisasi (Brierley, 1999). Oleh karena itu, sejauh bahwa Konflik Organisasional Profesional ada, itu dapat memiliki efek yang merugikan pada sikap kerja dan niat perilaku termasuk kepuasan kerja. Singkatnya, temuan dari penelitian Konflik Organisasional Profesional dalam literatur identifikasi profesional audit dan non audit membawa kita ke hubungan negatif Konflik Organisasional Profesional untuk

kepuasan kerja. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis ketiga sebagai berikut:

**H3 : Konflik Organisasional Profesional berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

#### **2.3.4. Pengaruh Otonomi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

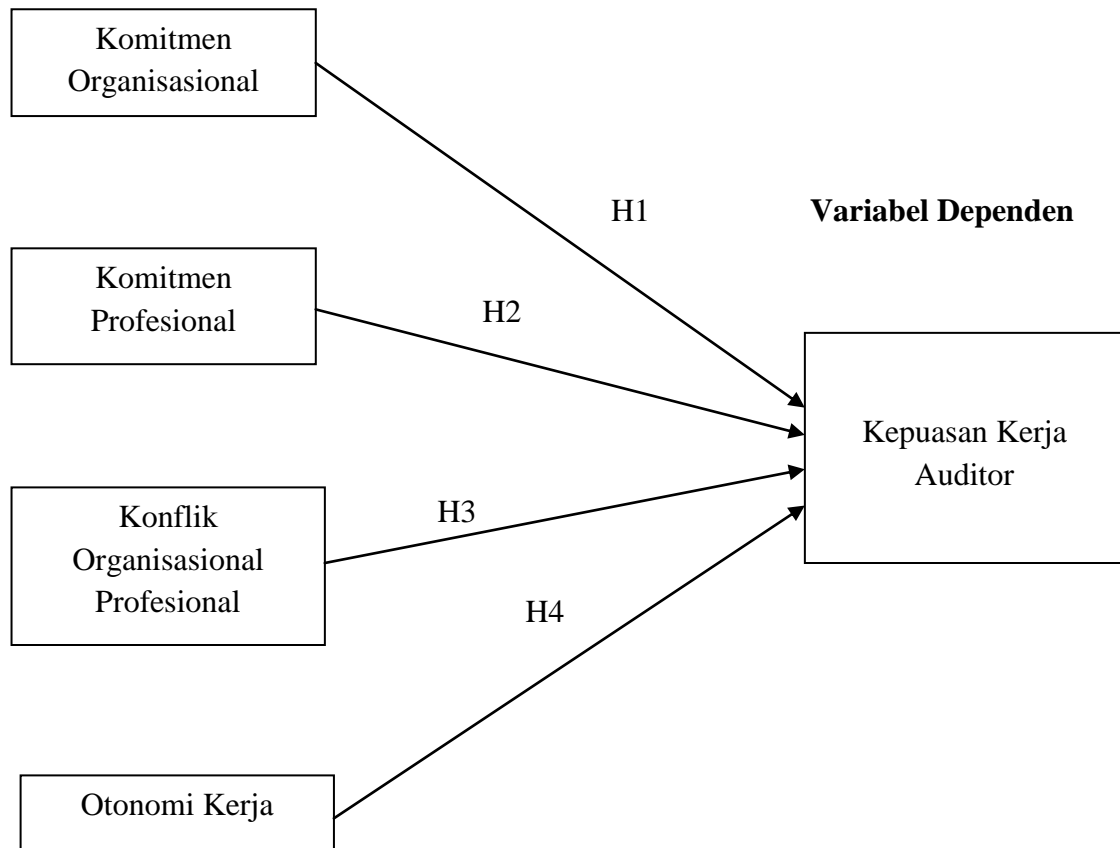
Lengermann (1971) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar karakteristik dari suatu profesi. Menurutnya, otonomi berarti kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya. Hall (1968) juga menyatakan bahwa keberadaan otonomi profesional merupakan suatu atribut profesional, baik struktural maupun atitudinal. Locke (1976) menjelaskan bahwa otonomi kerja adalah atribut kerja yang memuat suatu tantangan mental di dalamnya. Tantangan kerja yang cukup dan berada dalam batas penerimaan seseorang dapat menimbulkan minat dan keterlibatan dalam kerja. Tidak adanya tantangan mental dalam pekerjaan dapat mengakibatkan seseorang mengalami kebosanan, yang merupakan kebalikan dari minat. Kebosanan adalah kapasitas mental yang tidak digunakan. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan, otonomi kerja juga merupakan salah satu kebutuhan manusia (Robbins, 2001). Locke (1976) menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat

kepuasan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan otonomi kerja telah dilakukan oleh Bamber dan Iyer (2009) dan menunjukkan bahwa keberadaan otonomi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu profesi. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis keempat sebagai berikut:

**H4 : Otonomi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

#### **2.4. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh otonomi kerja, konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Otonomi kerja, konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, dan komitmen profesional sebagai variabel independen dan kepuasan kerja auditor sebagai variabel dependen. Berdasarkan teori yang telah disebutkan sebelumnya serta variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut ini.

**Variabel Independen**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:252).

Pada bab ini akan dibahas tentang variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu juga terdapat definisi operasional variabel berupa pengukuran variabel.

##### **3.1.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel utama dalam penelitian dan peneliti bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen tersebut (Sekaran, 2010). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan Kepuasan Kerja Auditor (Y).

### 3.1.2. Variabel Independen

Variabel independen adalah hal yang mempengaruhi variabel dependen secara negatif maupun positif (Sekaran, 2010). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2), Konflik Organisasional Profesional (X3), Otonomi Pekerjaan (X4) sebagai variabel independen. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai definisi dari masing-masing variabel yang digunakan berikut dengan operasional dan cara pengukurannya

#### 1. Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah auditor. Auditor dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Menurut Kartono (2007:249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Melia (2008) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

## 2. Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (reinforce) satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan sikap yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2001:22).

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 12 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

## 3. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen profesional yang didasari oleh, pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Irawati (2012) dengan menggunakan

skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

#### 4. Konflik Organisasional Profesional

Konflik Organisasional Profesional dialami bila seorang profesional bekerja dalam organisasi yang merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi berbeda-beda dan bertentangan yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis (McGregor *et al.*, 1989). Shafer *et al.* (2002) berpendapat bahwa perselisihan yang potensial antara nilai-nilai profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional.

Variabel ini diukur dengan tiga item dimana dua item merupakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984) dan satu item yang dikembangkan Shafer *et al.* (2002). Skala yang digunakan adalah skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

#### 5. Otonomi Pekerjaan

Definisi otonomi kerja pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Lengermann (1971), yakni kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, otonomi kerja diukur melalui tiga pertanyaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1974, 1975) yang juga digunakan oleh Bamber dan Iyer (2009) dalam penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Semarang. Sedangkan sampel penelitian adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Semarang.

Pengambilan Sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *sampling* yang dipilih adalah *convenience sampling* dimana pemilihan sampel berdasarkan dilakukan berdasarkan kemudahan. Metode ini dilakukan dengan memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh yaitu dengan cara memilih auditor-auditor berdasarkan data yang diperoleh. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat (Indriantoro dan Supomo, 2002:130).

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer yang diajukan pada responden berupa kuesioner yang terstruktur. Kuesioner yang diberikan pada responden berisi beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian. Kuesioner ini berjenis *structured questions* dengan pertanyaan tertutup yang menghendaki responden memilih jawaban yang sudah disediakan (Sekaran, 2010).

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian adalah jumlah responden. Data ini berguna untuk menentukan jumlah responden penelitian. Sumber data sekunder adalah *database* terkait jumlah kantor akuntan publik yang masih aktif beroperasi di wilayah Semarang. Sumber data dapat diakses di [www.iai.ac.id](http://www.iai.ac.id).

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya (Supranto, 2003). Untuk memperoleh data primer yang diperlukan, teknik yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP (Kantor Akuntan Publik) di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang diujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan dua cara yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Data terkait dengan masalah yang penelitian diperoleh oleh peneliti melalui buku, jurnal, skripsi, tesis, disertasi, internet, dan perangkat lain yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pihak yang terkait dengan masalah penelitian untuk memperoleh data yang sebenarnya, kuesioner dibagikan kepada responden dengan mendatangi responden secara langsung maupun melalui perantara (Indriantoro dan Supomo, 2002:146-147).

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Uji Kualitas Data**

Uji Kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Uji kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang diolah baik menggunakan manual maupun dengan komputer (Sarita dan Dian, 2009).

##### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Uji ini ditujukan untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan yang digunakan dalam suatu penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, apabila butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2009:49).

### **3.5.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas sebenarnya digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Nunnally tahun 1994 dalam Ghozali tahun 2011, uji reliabilitas dapat dilakukan secara one shot. Pengukuran dilakukan satu kali kemudian korelasi antar jawaban diukur. SPSS memberikan fasilitas berupa uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk menguji korelasi antar jawaban tersebut. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ . Tetapi dalam penerapannya, nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) 0,5-0,6 masih dapat diterima.

### **3.5.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

#### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam

penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Santoso,2004:212).

Selain itu, uji normalitas data bertujuan untuk inferensi. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai sesungguhnya akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai *means* sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Kaidah uji normalitas yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data terdistribusi dengan normal
2. Jika  $\text{sig} \leq 0,05$  maka data terdistribusi dengan tidak normal

### **3.5.2.2 Uji Multikolinieritas**

Pengertian multikolinieritas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupun tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada pada penelitian ini (Sarita dan Dian, 2009). Ada atau tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian

menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas bila masing-masing VIF variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai TOL berkebalikan dengan VIF. TOL adalah besarnya variasi dari satu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan VIF menjelaskan derajat suatu variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/TOL$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $TOL < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2011:105-106).

### **3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dan *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji *Gletser* dengan melihat tingkat signifikansi dari

hasil regresi nilai *absolute residual* sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005:105).

### **3.5.3. Uji Hipotesis**

#### **3.5.3.1 Analisis Regresi Berganda**

Pengujian data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda pada umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier (Indriantoro dan Supomo, 2002:211). Variabel independen terdiri dari X1, X2, X3 dan X4 sedangkan variabel dependennya adalah Y.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dirumuskan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Auditor

X1 : Komitmen Organisasional

X2 : Komitmen Profesional

X3 : Konflik Organisasional Profesional

X4 : Otonomi Pekerjaan

a : Konstanta

B: Koefisien Regresi

e : standar error

### **3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen (Ghozali, 2009:87). Untuk mengetahui besar atau kecilnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dipergunakan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD= Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

### 3.5.3.3 Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2012:98). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2012:98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : (Ghozali, 2012:99)

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

### 3.5.3.4 Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : (Ghozali, 2012:98)

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, yang menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara individu tidak mempengaruhi variabel dependen atau terikat .
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara individu mempengaruhi variabel dependen atau terikat.