

PENGARUH MOTIVASI DALAM MEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR

Muhammad Itsar¹⁾, Dwi Suhartini²⁾

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN “Veteran” Jawa Timur
email: muhammad.itsar2798@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan selain untuk menguji dampak variabel komitmen organisasional maupun profesional atas kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui motivasi adalah juga untuk memberikan wawasan betapa pentingnya mengetahui aspek-aspek yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor agar sanggup menjaga kinerja seorang auditor tersebut.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer berupa kuesioner. Populasi pada riset ini merupakan auditor yang bertugas di Kantor Akuntan Publik di Surabaya Timur. Teknik pemilihan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang didapat yaitu sebanyak 75 Auditor. Riset ini memanfaatkan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

Hasil riset ini menyatakan bahwa 1) komitmen organisasional memberi dampak signifikan atas kepuasan kerja, 2) komitmen organisasional berdampak signifikan atas motivasi auditor, 3) komitmen profesional tidak berdampak signifikan atas kepuasan kerja, 4) komitmen profesional berdampak signifikan atas motivasi auditor, 5) Semangat auditor berdampak signifikan atas kepuasan kerja, 6) komitmen organisasional berdampak atas kepuasan kerja melalui motivasi auditor, 7) komitmen profesional berdampak atas kepuasan kerja melalui motivasi auditor. Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi praktisi, akademisi dan universitas.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Auditor, Kepuasan Kerja

Abstract

This study has a purpose other than to examine the impact of organizational and professional commitment variables on job satisfaction both directly and through motivation, but also to provide insight into how important it is to know the aspects that can affect auditor job satisfaction in order to be able to maintain the performance of an auditor.

This research employs a quantitative approach, utilizing primary data in the form of a questionnaire. This study's population consists of auditors who work at a Public Accounting Firm in East Surabaya. The sample selection technique used simple random sampling, with up to 75 auditors receiving samples. The Partial Least Squares (PLS) analysis techniques is used in this study.

The results of this research state that 1) organizational commitment has a significant impact on job satisfaction, 2) organizational commitment has a significant impact on auditor motivation, 3) professional commitment has no significant impact on job satisfaction, 4) professional commitment has a significant impact on auditor motivation, 5) morale auditors have a significant impact on job satisfaction, 6) organizational commitment has an impact on job satisfaction through auditor motivation, 7) professional commitment has an impact on job satisfaction through auditor motivation. This research can add insight and knowledge for practitioners, academics and universities.

Keywords : *Organizational Commitment, Professional Commitment, Auditor Motivation, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Profesi auditor merupakan profesi yang sangat menjunjung citra dan reputasinya,

namun banyaknya kasus audit *fraud* menjadi salah satu alasan mengapa partisipasi audit dalam berbagai kasus *fraud* dapat

dipertanyakan, antara lain: sektor keuangan yaitu Enron dan Arthur Anderson bertindak sebagai Auditor. Adanya ketidakpuasan yang diterima oleh seorang auditor bisa menjadi salah satu penyebabnya. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh auditor dapat menjadi kebanggaan dan kesuksesan pribadi dalam diri auditor (Safitri & Nurtama, 2021).

Kesuksesan serta sistem kerja individu saar melakukan tugasnya pada profesi yang dipilih mendapatkan pengaruh dari bermacam faktor dalam profesi yang berkaitan dengan keinginan seseorang. Kewajiban yang dilaksanakan oleh setiap individu sudah sepantasnya sesuai dengan kapabilitas serta pengalaman baik maupun buruk yang diperoleh, serta timbul bermacam ekspektasi yang diharapkan untuk bisa menghasilkan hasil akhir di masa mendatang yang menginginkan peningkatan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan oleh (Robbins dan Judge, 2015) sebagai sebuah emosi positif terkait dengan pekerjaan. Emosi positif yang digambarkan disini ialah rasa puas, sehingga tenaga kerja yang akan ditinjau rasa puasanya terhadap suatu profesi wajib meninjaunya dari bermacam aspek yang berlainan. Persoalan yang muncul saat proses meraih kepuasan kerja yang di ekspektasikan oleh auditor yakni jika auditor mempunyai kepuasan kerja yang kurang baik akan berakibat pada kinerjanya yang berhubungan dengan prosedur audit laporan keuangan yang pastinya akan memberikan dampak untuk kepentingan publik. Jika kepuasannya terlalu rendah, maka laporan keuangan yang dikerjakan juga tidak akan optimal dan berpotensi memicu kecurangan yang mampu menyebabkan kerugian pada berbagai pihak. Kesuksesan serta sistem kerja tenaga kerja dalam bisa ditinjau dari banyak faktor, misalnya seperti komitmen, motivasi, dan profesionalisme.

(Sulistyawati, 2016) meneliti keterlibatan profesional dan organisasi akuntan dengan menggunakan keterlibatan profesional dan organisasi sebagai indikator prediktif kepuasan kerja, dan melaporkan bahwa ada hubungan nyata kuantitatif antara kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi. Partisipasi profesional melalui partisipasi organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Apabila ditinjau dari sisi *non-skill*, komitmen merupakan faktor memiliki pengaruh cukup besar. Suatu komitmen

organisasional mengilustrasikan suatu kemampuan dari individu untuk mengenali keterkaitannya pada suatu divisi di instansi. Komitmen adalah suatu perilaku maupun kepribadian yang bisa dilihat sebagai pendorong semangat di dalam diri individu. Dengan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) ini, individu akan memiliki ikatan emosional dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan, dan mengharapkan karyawan untuk antusias dalam menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan karirnya bagi pegawai atas instansi maupun perusahaan tempatnya bekerja. (Sulistyawati, 2016)

Tidak hanya komitmen organisasi, tetapi juga sebagai *profesional engagement*. Orientasi karir dasar juga akan berdampak pada kepuasan kerja. Komitmen profesional pada hakikatnya adalah tanggapan yang berfokus pada ekspektasi, tekad, serta loyalitas individu yang dibimbing oleh sistem nilai norma yang mengatur individu terkait dalam melakukan pekerjaan maupun tindakan agar sesuai dengan cara terkait dalam usaha melaksanakan kewajibannya dengan level kesuksesan yang tinggi dalam (Gaffar dan Dahlan, 2020).

(Sulistyawati, 2016) berasumsi bahwa individu wajib mempunyai semangat dalam dirinya agar tercapainya kepuasan kerja. Motivasi juga dibutuhkan guna memfasilitasi individu untuk menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan kapabilitasnya, sayangnya belum ada kepastian besaran dampak yang ditimbulkan dari motivasi dengan komitmen profesional maupun organisasional serta cara ketiga aspek terkait menghasilkan efek untuk kepuasan kerja, sedangkan di sisi lain, masih banyak ditemukan skandal dan pelanggaran oleh akuntan publik yang menyebabkan tersorotnya hasil kerja auditor dan kredibilitas dari laporan yang dihasilkannya.

Tujuan dari riset ini selain guna meninjau dampak variabel komitmen profesional serta organisasional atas kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui motivasi adalah juga untuk memberikan wawasan betapa pentingnya mengetahui berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor sehingga mampu menjaga kinerja seorang auditor tersebut.

2. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori keagenan oleh Jensen dan Meckling diartikan sebagai keterkaitan agensi antara satu atau lebih pemegang/pemilik saham (*principal*) yang melibatkan atau mempekerjakan orang lain (*agent*) dalam melakukan suatu tindakan yang mengatasnamakan *principal* dengan menyerahkan tugas ataupun wewenang dalam pengambilan keputusan kepada agen (Annisya dan Asmaranti, 2016).

Berdasarkan konsep tersebut, pemilik perusahaan yang bernaung dibawahnya dikategorikan menjadi investor/ pemilik saham sebagai pihak utama yang memiliki auditor internal sebagai perwakilan yang diberi kewenangan untuk mempercayakan auditor eksternal dalam melakukan penugasan audit dimana fungsinya adalah untuk meninjau laporan keuangan yang disusun oleh suatu entitas. Keberadaan personal mengenai kecurangan dalam pelaporan keuangan diharapkan dapat ditangani oleh auditor dengan cara memperkecil kemungkinan terjadinya peristiwa tersebut.

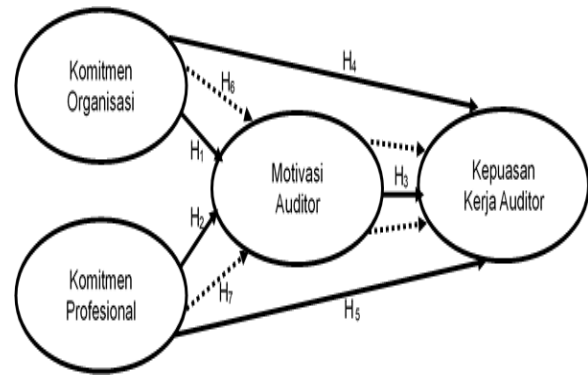
(Mariyanto & Praptoyo, 2017) menyatakan bahwa auditor bisa dikategorikan kredibel jika data yang disajikan untuk pengguna informasi (investor hingga manajemen) dapat meminimalisir ketidaksesuaian data diantara kedua hal terkait, opini auditor bisa ditinjau oleh pengguna laporan sebagai pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan antara agen dengan investor.

Teori pengharapan oleh Victor Vroom (Robbins dan Judge, 2015) merupakan sebuah teori motivasi terkait kebutuhan interfal, 3 asumsi pokok teorinya adalah sebagai berikut:

- a. Harapan (*expectancy*), adalah probabilitas suatu hal dapat terjadi akibat sikap maupun penilaian akan suatu usaha dapat menimbulkan sistem kerja yang sesuai ekspektasi.
- b. Nilai (*value*), adalah hasil dari tingkatan individu mengharapkan upah/ bayaran yang dihubungkan oleh seseorang mengenai hasil yang sesuai dengan ekspektasi
- c. Pertautan (*instrumentality*), adalah tanggapan seseorang bahwa hasil tahapan awal harapan ialah suatu hal yang ada pada diri seseorang yang terjadi akibat keberadaan kemauan untuk mewujudkan

hasil seturut dengan keyakinan serta tujuan bahwa kinerja dapat menghasilkan penghargaan

Berdasarkan konsep pengharapan itu, semangat auditor ialah untuk menuntaskan tugas audit sebelum tenggat waktu serta seturut dengan tujuan sehingga dapat memenuhi ekspektasi konsumen.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kehendak kuat agar tetap menjadi bagian instansi tertentu, kehendak untuk berupaya semaksimal mungkin seturut kehendak instansi, kehendak khusus, maupun penyanggapan nilai serta tujuan organisasi, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen instansi mencerminkan kesetiaan pekerja pada suatu instansi serta proses berkesinambungan dimana anggota instansi memberikan perhatiannya untuk instansi serta kemajuan dan keberhasilan yang berkesinambungan sedangkan semangat timbul akibat keberadaan keperluan serta motivasi mendukung kemunculan perilaku dalam rangka memenuhi keperluan tersebut. Adanya komitmen organisasi individu akan membangkitkan semangat untuk bekerja semaksimal mungkin dalam organisasi, sehingga tercapai tujuan bersama dan dengan demikian tercapai partisipasi, karena motivasi merupakan daya penggerak individu, dan ditetapkan suatu kewajiban menurut ke langkah-langkah tertentu. agar mengambil tindakan sesuai dengan ketentuan khusus menurut komitmennya.

Hal tersebut sesuai dengan beberapa riset terdahulu yang menegaskan bahwa variabel komitmen organisasional auditor memberi dampak yang berarti atas motivasi auditor, diantaranya adalah studi yang dilaksanakan oleh (Sulistiyawati, 2016), dan (Fauzia, 2019)

membuktikan adanya dampak komitmen organisasional atas motivasi. Hal ini berarti dengan kenaikan pada komitmen organisasional dalam hal ini mencakup keterkaitan secara emosi, rasa kagum terhadap instansi, menjadi bagian dari instansi, pertimbangan bertugas, risiko meninggalkan instansi, serta kewenangan atas instansi maka motivasi kerja auditor akan meningkat.

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi auditor

Komitmen profesional pada landasannya adalah tanggapan yang menitik beratkan pada kesetiaan, kemauan, serta ekspektasi individu dengan dipimpin oleh sistem norma serta peraturan yang akan membimbing individu terkait dalam berperilaku maupun mengerjakan sesuatu seturut dengan ketentuan yang berlaku sebagai usaha menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tingkat kesuksesan yang maksimal (Sulistiyawati, 2016). Komitmen profesional yang dilandasi oleh pengertian tujuan, sikap, serta perilaku individu saat melakukan pekerjaan-pekerjaan adalah gambaran dari kode etik, norma, serta kebijakan profesinya sedangkan motivasi adalah kondisi pada diri individu yang memicu semangat individu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu agar satu tujuan dapat tercapai (Sulistiyawati, 2016) melakukan penelitian dan menunjukkan bahwa komitmen profesional memberikan dampak yang baik dan berarti atas motivasi. Peningkatan komitmen profesional ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kenaikan pada komitmen profesional ini mampu meningkatkan motivasi mereka akan tujuan organisasi

H₂ : Komitmen profesional mempengaruhi motivasi auditor

Motivasi kerja berasal dari setiap orang, dan motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai kebutuhan pribadi. Terdapat berbagai faktor yang mampu memberikan pengaruh akan kemunculan motivasi kerja. Individu dengan motivasi kerja yang baik akan senantiasa menyelesaikan pekerjaannya serta berupaya untuk mendapatkan prestasi di tempat kerja. Motivasi yang tinggi juga mampu mengubah individu untuk taat pada standar maupun prosedur yang sudah ditetapkan. Hal ini dipastikan dapat mengurangi probabilitas kekeliruan yang mungkin terjadi dan menyebabkan kerugian pada pekerja maupun instansi yang mempekerjakannya. Hasil studi

(Balantan, 2017) memperlihatkan bahwa semangat kerja memberi dampak yang baik serta berdampak atas kepuasan kerja auditor, penelitian yang dilaksanakan oleh Farid dan Wahyundaru (2020) menunjukkan hasil sebaliknya yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

H₃ : Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja auditor

Partisipasi organisasi adalah perilaku yang mencerminkan pemahaman individu terhadap perusahaan dan visi misi perusahaan tersebut (Kinicki & Kreitner, 2014). Kesungguhan seorang auditor dalam menjalankan profesinya, erat kaitannya dengan tingginya komitmen auditor tersebut terhadap perusahaan tempat ia bekerja, yaitu auditor akan sungguh-sungguh menjalankan profesinya. Seorang auditor dengan tingkat komitmen yang tinggi juga menunjukan bahwa auditor tersebut sangat loyal kepada instansinya yaitu perusahaan audit. Komitmen organisasi ini juga erat kaitannya dengan komitmen profesional, karena menurut penelitian yang dilakukan, kedua aspek ini berada dalam hubungan yang saling sempurna (Anggraini et al., 2015), namun pada riset yang dilaksanakan oleh (Farid & Wahyundaru, 2020) memperlihatkan sebaliknya, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

H₄ : Keterlibatan organisasi berdampak pada kepuasan kerja auditor

Auditor adalah sebuah profesi yang memerlukan profesionalisme yang tinggi karena berhubungan dengan jasa yang ditawarkan serta menjadi tugas terkait laporan keuangan serta kepentingan publik. (Farid & Wahyundaru, 2020) menyatakan bahwa sikap profesional dimanfaatkan untuk menilai cara individu melaksanakan pekerjaannya yang diilustrasikan dari perilaku serta tindakan auditor. Level auditor yang semakin tinggi menyebabkan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi pula. Riset yang dilaksanakan (Hasanati et al., 2017) memperlihatkan komitmen profesional berdampak atas kepuasan kerja auditor. Farid dan Wahyundaru dalam penelitian yang dilakukannya juga menyetujui bahwa keterlibatan profesional berdampak pada kepuasan kerja auditor.

H₅ : Keterlibatan profesional mempengaruhi kepuasan kerja auditor

Individu yang bekerja pada suatu instansi tentunya mempunyai harapan, keperluan, serta pengalaman kerja sebelumnya yang

menciptakan ekspektasi kerja untuknya dan bersama dengan instansinya berupaya untuk mewujudkan tujuan bersama, guna dapat bekerja sama dengan optimal, pekerja wajib memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansinya. Komitmen organisasional muncul saat ekspektasi kerja ini mampu menghasilkan kepuasan kerja. Level kepuasan yang tinggi umumnya memperlihatkan kemiripan dengan ekspektasi kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Sulistyawati, 2016). Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Sulistyawati, 2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat mengimbangi dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Kejadian ini menunjukkan bahwa meskipun auditor tidak memiliki keinginan yang kuat, namun jika auditor memiliki komitmen organisasil yang baik, ia akan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Baik organisasi berjanji bahwa individu peduli engan nasib organisasi mereka dan sepenuhnya peduli dengan kinerjanya. Jika individu mendapat motivasi makai a akan berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan, dengan keberadaan motivasi kerja akan menyemangati individu untuk melaksanakan aktivitas dalam profesinya di instansi dengan sebaik mungkin

H₆ : Keterlibatan organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Suatu komitmen profesional pada hakikatnya adalah persepsi yang menitikberatkan pada ekspektasi, kemauan, serta kesetiaan individu yang dibimbing oleh sistem nilai norma yang mengatur individu terkait dalam melakukan pekerjaan maupun tindakan agar sesuai dengan cara terkait dalam usaha melaksanakan kewajibannya dengan level kesuksesan yang tinggi dalam usaha melaksanakan kewajibannya dengan level kesuksesan yang tinggi (Sulistyawati, 2016). Hal ini mampu membuat komitmen profesional menjadi konsep yang meningkatkan semangat individu saat bertugas. Motivasi merupakan konsep yang digunakan saat mendefinisikan seseorang untuk melakukan sesuatu dan mengendalikan dorongan yang terkandung dalam sikap (Sulistyawati, 2016). Ketika kebutuhan dan harapan terpenuhi, kepuasan kerja akan tinggi. Menghargai agensi dalam bentuk penghargaan berdasarkan lingkup tanggung jawabmerekan akan membawa kepuasan karena karyawan percaya bahwa agensi memenuhi kebutuhan dan harapan

pekerjaan mereka. Oleh karena itu, jika pekerja atau auditor memiliki komitmen profesional, maka kepuasan kerja akan terjadi (Sulistyawati, 2016)

H₇ : Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel intervening.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan data mentah dan teknik pengumpulan data, serta mengambil objek survei sebagai variabel intervensi yaitu keterikatan organisasi (X₁), keterikatan profesional (X₂), kepuasan kerja (Y), dan motivasi (Z). Motivasi dianggap cocok untuk melemahkan atau meningkatkan kepuasan kerja. Objek penelitian ini adalah seluruh akuntan di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya Timur. Sample pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan 75 auditor selaku responden penelitian, penggunaan teknik simple random sampling ini menjelaskan bahwa sampel diambil secara acak tanpa mempertimbangkan kriteria tertentu, di mana jumlah tersebut didapat dari perhitungan rumus slovin dengan tingkat toleransi sebesar 10%. Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai nilai dari kuesioner yang dijawab dengan 5 alternatif jawaban, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel :

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen Organisasional	Perilaku/perbuatan individu bagi instansi berwujud kesetiaan	a. Pengetahuan b. Keahlian khusus c. Integritas (Robbins, 2015)
Komitmen Profesional	Opini yang menitik beratkan pada kesetiaan, kemauan, serta ekspektasi individu terhadap profesi.	a. Komitmen Profesional Afektif b. Komitmen Profesional <i>Continuance</i> c. Komitmen Profesional Normatif (Fa'niansah et al., 2020)

Motivasi	dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu demi meraih sesuatu	a. <i>Need for Power</i> b. <i>Need for Affiliation</i> c. <i>Need for Achievement</i> (Maryati, 2018)
Kepuasan Kerja Auditor	perilaku emosional yang mencintai serta bersungguh-sungguh atas profesinya.	a. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu b. Rekan kerja yang mendukung c. Lingkungan yang kondusif d. Apresiasi yang sepadan e. Pekerjaan yang menantang (Wahyu Maulana, 2019)

Sumber : Data diolah, (2021)

Data yang telah diperoleh di uji validitas dan reabilitas dengan nilai signifikansi uji validitas mayoritas indikator dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih dari 0,60. Artinya semua indikator memiliki validitas konvergen yang baik. Sedangkan uji reabilitas menunjukkan nilai untuk masing-masing variabel 0,981 (Kepuasan Kerja), 0,982 (Komitmen Organisasi), 0,951 (Komitmen Profesional), 0,971 (Motivasi Auditor). Kemudian, dilakukan uji hipotesis untuk melihat pengaruh dari variabel independen dan intervening terhadap variabel dependen pada penelitian ini dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis outer model penelitian dalam uji validitas *convergent* menunjukkan bahwa mayoritas indikator dalam penelitian ini mempunyai nilai >0,60. Ada berbagai parameter yang mempunyai besaran *loading* kurang dari 0,50 tetapi memiliki nilai *p-value* kurang dari 5%. Dengan demikian semua parameter mempunyai validitas konvergen yang baik. Hasil ini merupakan hasil penelitian terhadap masing-masing variabel Kepuasan

Kerja (KK), Komitmen Organisasi (KO), Komitmen Profesional (KP) dan Motivasi Auditor (MA).

Tabel 2. Hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KK (Kepuasan Kerja)	0.981	0.982
KO (Komitmen Organisasi)	0.982	0.983
KP (Komitmen Profesional)	0.951	0.957
MA (Motivasi Auditor)	0.970	0.974

Sumber : Data diolah, (2021)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari semua variabel penelitian berada pada orde besarnya lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No.		Path coefficients	P-Value
1.	KO -> KK	2.064	0.043
2.	KO -> MA	2.604	0.011
3.	KP -> KK	0.613	0.542
4.	KP -> MA	5.980	0.000
5.	MA -> KK	2.613	0.011

Sumber : Data diolah, (2021)

Adapun penjabaran dari tabel 3 adalah:

1. Komitmen organisasi (KO) nilai koefisiennya adalah 2,303 dan tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5% yang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, asumsi bahwa "Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja auditor" dapat diterima.
2. Komitmen organisasi (KO) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor, hal ini terlihat dari nilai koefisiennya sebesar 2,604 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor" dapat diterima.
3. Komitmen profesional (KP) berpengaruh tidak baik dan signifikan terhadap kepuasan

kerja, dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,613 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) melebihi 5%. Oleh karena itu, asumsi bahwa "Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja" tidak dapat diterima.

4. Komitmen profesional (KP) berpengaruh baik dan signifikan terhadap motivasi auditor, dilihat dari nilai koefisien sebesar 5,980 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5%. Oleh karena itu, hipotesis "Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi auditor" adalah valid.
5. Motivasi auditor (MA) berpengaruh baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 2,613 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5% membuat hipotesis bahwa "motivasi auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor" valid.

Tabel 4. Nilai R-Square

	R Square
KK(Kepuasan Kerja)	0.574
MA (Motivasi Auditor)	0.577

Sumber : (Data diolah, 2021)

Pada table 4 nilai *R-square* menunjukkan bahwa besarnya dampak motivasi auditor, komitmen profesional serta organisasional atas kepuasan kerja sebesar 57,4% sedangkan besarnya komitmen profesional dan organisasional atas motivasi auditor sebesar 57,7%.

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics (O/ Standard Deviation)	P Values
KO (Komitmen Organisasi) -> KK (Kepuasan Kerja)	2.131	0.036
KP (Komitmen Profesional)-> KK (Kepuasan Kerja)	2.185	0.032

Sumber : (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Organizational Engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi auditor ditinjau dari nilai t-test sebesar 2,131 kurang dari 5% yang

berarti motivasi auditor telah terbukti sebagai salah satu komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga asumsi bahwa "Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel *intervening*" tidak diterima.

2. Variabel keterlibatan profesional berdampak atas kepuasan kerja melalui motivasi auditor dilihat dari nilai uji t sebesar 2,185 dan p-value kurang dari 5% yang berarti motivasi auditor terbukti sebagai variabel mediasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang berbunyi "Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel *intervening*" dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi

Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 2,604 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) dibawah 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor" dapat diakui. Riset ini satu suara dengan studi yang diselenggarakan oleh (Sulistiyawati, 2016), dan (Fauzia, 2019) yang menunjukkan ada dampak dari komitmen organisasional atas motivasi. Hal ini berarti, komitmen organisasional yang semakin tinggi dalam artian berkaitan secara emosional, bangga akan instansi, menjadi bagian instansi, pertimbangan kerja, resiko keluar instansi serta kewenangan akan instansi maka semangat kerja auditor akan semakin baik.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi Auditor

Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi memiliki positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 5,980 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5%, sehingga spekulasi yang meneliti "Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor" dapat diakui.

Studi ini sependapat dengan studi yang dilaksanakan oleh (Sulistiyawati, 2016) yang melaksanakan riset serta menemukan bahwa

komitmen profesional memberi dampak yang berarti atas motivasi. Hal ini berarti komitmen akan pekerjaan dari akuntan publik terbukti memacu setiap auditor untuk bekerja serta mengambil sikap secara profesional, dengan perilaku profesional atas pekerjaan mereka berarti auditor sudah mewujudkan salah satu ekspektasi mereka atas profesi yang dimiliki. Kenaikan pada komitmen profesional ini mampu memfasilitasi motivasi mereka akan tujuan suatu instansi

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 2,613 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) lebih kecil dari 5%. Sehingga spekulasi yang meneliti "*Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor*" dapat diakui. Penelitian ini satu suara dengan riset yang dilaksanakan oleh (Balantan, 2017) yang menyatakan bahwasanya motivasi kerja berdampak positif serta berarti atas kepuasan kerja auditor, sedangkan riset yang dilaksanakan oleh (Farid dan Wahyundaru, 2020) memperlihatkan temuan yang berlawanan yakni motivasi kerja tidak memberi dampak atas kepuasan kerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 2,303 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) dibawah 5%. Sehingga spekulasi yang meneliti "*Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor*" dapat diakui. Riset ini satu suara dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Anggraini et al., 2015) bahwasanya komitmen organisasi mempunyai keterkaitan yang cukup erat dengan komitmen profesional dan kedua variabel tersebut mempunyai relasi yang saling menyempurnakan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa komitmen dari organisasi dapat mempengaruhi kepuasan auditor, komitmen ini dapat berupa kenaikan gaji ataupun pemberian bonus yang dilakukan oleh organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan pada auditor. Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi, praktisi dan universitas karena

dapat menjadi sumber pengetahuan dan dapat menambah wasasan.

Pengaruh Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 0,613 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) melebihi 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "*Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor*" tidak dapat diterima. Penelitian ini berbeda pendapat dengan riset yang dilaksanakan oleh (Hasanati et al., 2017) yang menunjukkan komitmen profesional berdampak atas kepuasan kerja auditor. Farid dan Wahyundaru dalam penelitian yang dilakukannya juga menyatakan bahwa komitmen profesional berdampak atas kepuasan kerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 2,131 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5%. Sehingga spekulasi yang meneliti "*Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel intervening*" dapat diakui. Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan (Sulistyawati, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat menegahi dampak komitmen organisasional atas kepuas kerja. Hasil uji PLS memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dari nilai koefisiennya sebesar 2,131 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5%. Sehingga spekulasi yang meneliti "*Pengaruh Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Auditormelalui Motivasi Sebagai Variabel Intervenin*" dapat diakui.

Dari hasil uji PLS menunjukkan bahwa komitmen profesional berdampak atas kepuasan kerja melalui motivasi auditor terlihat dari nilai uji t sebanyak 2,185 dan p-value kurang dari 5% yang berarti motivasi auditor terbukti sebagai variabel mediasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja, sehingga spekulasi yang meneliti "*Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan*

kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel *intervening*” dapat diterima. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyawati, 2016) bahwa kompensasi dari instansi berupa penghargaan sesuai bidangnya akan menghasilkan kepuasan karena pekerja merasa instansi memperhatikan keperluan serta ekspektasi kerja mereka. Oleh sebab itu, jika pekerja atau auditor memiliki komitmen profesional maka akan menghasilkan motivasi secara profesional dengan keberadaan motivasi yang baik maka akan muncul kepuasan kerja. Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi, praktisi dan universitas karena dapat menjadi sumber pengetahuan dan dapat menambah wawasan.

5. SIMPULAN

Dari penelitian ini, saya dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dikalangan auditor Kantor Akuntan Publik Dongsu Shui, partisipasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Dengan nilai koefisiennya sebesar 2,604 terlihat bahwa tingkat signifikansi (p-value) tidak sampai 5%.
2. Partisipasi profesional memiliki pengaruh yang positif serta signifikan akan kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Surabaya Timur Dongsu Shuo, dengan nilai koefisiennya sebesar 5,980 dengan tingkat signifikansi (p-value) tidak sampai 5%.
3. Partisipasi profesional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan akan kepuasan kerja para auditor di Kantor Akuntan Publik Dongsu Shui di Surabaya Timur yang dibuktikan dari nilai koefisiennya sebesar 2,613 dengan tingkat signifikansi nya (p-value) tidak menyentuh 5%.
4. Partisipasi profesional memiliki tidak pengaruh yang positif serta signifikan akan kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Dongsu Shui di Surabaya Timur dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 2,303 dengan tingkat signifikansi (p-value) kurang dari 5%.
5. Partisipasi profesional tidak memiliki pengaruh yang positif serta signifikan akan kepuasan kerja melalui motivasi auditor di Kantor Akuntan Publik Dongsu Shui di Surabaya Timur. Misalnya nilai koefisiennya sebesar 0,613 dengan tingkat signifikan (p-value) melebihi 5%.
6. Partisipasi profesional tidak memiliki pengaruh yang positif serta signifikan akan kepuasan kerja melalui motivasi auditor di Kantor Akuntan Publik Dongsu Shui di Surabaya Timur. Misalnya nilai uji t sebesar 2,131 dan p-value kurang dari 5% yang berarti motivasi auditor ini telah terbukti menjadi variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.
7. Keterlibatan profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Dongsu Shui, hal ini terlihat dari nilai uji t sebesar 2,185 dan p-value kurang dari 5% yang berarti motivasi auditor telah terbukti profesional. Komitmen dan variabel mediasi antara kepuasan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., Azlina, N., & Andrian, R. 2015, Pengaruh Tindakan Supervisi, Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Bpkp Perwakilan Daerah Riau. *Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Annisya, M., & Asmaranti, Y. 2016, Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(1).
- Balantan, B. 2017, Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal. *Al-Kalam. Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 32–42.
- Fa'niansah, N., Mursalim, M., & Amiruddin, A. 2020, Pengaruh Locus of Control, Job Performance, Komitmen Profesionalisme, Time Budgeted Pressure, Etika Profesi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(3), 42-56.
- Farid, M., & Wahyundaru, S. D. 2020, 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). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Fauzia, N. 2019. Pengaruh Komitmen

- Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang Dan Surabaya). *Doctoral dissertation*. Universitas Brawijaya.
- Gaffar, A., & Dahlan, H. 2020, Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Audit Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(1), 56–61.
- Hasanati, H., Akram, A., & Irwan, M. 2017, Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas dan Profesionalisme Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Journal of Accounting and Investment*, 18(1), 13–27.
- Kinicki, R. K.-A., & Kreitner, R. 2014. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mariyanto, B. F., & Praptoyo, S. 2017, Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(2).
- Maryati, T. 2018, Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 75–95.
- Maulana, W. 2019, Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja ikaryawan pt. Tema (trijaya excel madura) melalui kepuasan kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 34-51.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Organizational behavior (16th Global ed.)*. Harlow, UK: Pearson.
- Sulistiyawati, A. I. 2016, Peran Pemeditasi Motivasi pada Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 3(02), 149–160.
- Safitri, P., & Nuratama, i. 2021, Pengaruh Kompensasi Finansial, Konflik Peran, Ketidak Jelasan Peran, Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik Di Kota Denpasar) *HITTA (Akuntansi dan keuangan)*, 1-26.