

**KEMAMPUAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMODERASI
PENGARUH KOMPENSASI DAN TEKANAN WAKTU
PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR**

**Y.B Adi Wicaksono¹
A.A.N.B Dwirandra²**

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: johnnadiw26@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kemampuan komitmen organisasional sebagai pemoderasi kompensasi dan tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor. Populasi penelitian adalah 45 auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali dengan kriteria purposive sampling. Data telah diuji dan memenuhi syarat uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dengan koefisien determinasi sebesar 74 %, teknik analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan taraf nyata (α) sebesar 0,05. Hasil pengujian menunjukkan (1) variabel tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja auditor, (2) kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor, (3) komitmen organisasional memperkuat pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja auditor di KAP Provinsi Bali, (4) komitmen organisasional memperlemah pengaruh tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor di KAP di Provinsi Bali.

Kata kunci: *kompensasi, tekanan waktu, komitmen organisasional, kepuasan kerja auditor*

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the ability of organizational commitment as moderating compensation and the time pressures on job satisfaction auditor. The study population was 45 auditor of Public Accounting Firm (KAP) in Bali with purposive sampling criteria. Data have been tested and qualified classical assumption test, test the feasibility of this model, with a coefficient of determination of 74%, the analytical techniques used Moderated Regression Analysis (MRA) with real rates (α) of 0.05. The test results showed (1) variable time pressure positive and significant impact on job satisfaction auditor, (2) compensation does not affect the job satisfaction of auditors, (3) organizational commitment strengthen the influence of compensation on job satisfaction auditor at KAP province of Bali, (4) a commitment organizational weaken the influence of the time pressures on job satisfaction auditor at KAP in Bali.

Keywords: *compensation, time pressure, organizational commitment, job satisfaction auditor*

PENDAHULUAN

Globalisasi memicu perkembangan dimana-mana termasuk pada dunia bisnis, dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat bahkan dirasa

kian memanas sebagai dampak persaingan yang ketat, ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bermunculan. Upaya menunjukkan laba yang besar dari setiap perusahaan kepada investor merupakan paradigma lama dalam memenangkan persaingan pada iklim investasi yang makin bergairah. Laba yang besar saja tidak cukup menarik minat investor, namun laporan keuangan yang presentatif adalah sarana utama menghadirkan investasi yang diperlukan perusahaan (Hartha, 2015).

Laporan keuangan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan, maka laporan keuangan yang disajikan oleh entitas bisnis diharapkan memiliki kewajaran. Akuntan publik sebagai pihak ketiga bertugas untuk mengaudit laporan keuangan apakah telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini mengenai laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan (Gayatri, 2015).

Semakin berkembangnya perusahaan menyebabkan permintaan jasa audit meningkat dan menjadikan adanya persaingan antar kantor akuntan publik sehingga auditor dituntut memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers dan Fogarty, 1995). Mengingat peran sentral dari auditor tersebut maka kepuasan kerja dari seorang auditor perlu dijamin baik oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang merupakan tempat bekerja dari auditor eksternal. Gautama S dan Muhammad (2010) menyatakan bahwa seorang auditor

yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula.

Rahmawati (2011) dalam Hartha (2015) menjelaskan bahwa Kantor Akuntan Publik sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan tentunya berorientasi pada perolehan keuntungan finansial yang maksimal. Dasar pemikiran ini menimbulkan konsekuensi bagi Kantor Akuntan Publik untuk selalu meningkatkan kinerja khususnya pada kinerja auditor. Auditor merupakan ujung tombak usaha dari sebuah Kantor Akuntan Publik. Kinerja auditor yang maksimal tentunya akan muncul bila pihak Kantor Akuntan Publik bisa memberikan kepuasan kerja kepada auditornya. Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), dimana Sari (2015) yang meneliti kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh tindakan supervisi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di kantor akuntan publik mendapat hasil yaitu kepuasan kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Robbins (2008: 179) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Dalam teori Maslow, imbalan jasa merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling

rendah guna memenuhi kebutuhan fisiologikal seperti pangan, sandang dan papan. Rasa aman merupakan hierarki kebutuhan kedua dari bawah. Pengaruh antar pribadi atau disebut juga kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga dari bawah. Terakhir, kebutuhan untuk meningkatkan diri dalam rangka aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima dari bawah (Husaini, 2010: 498).

Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena dampak dari ketidakpuasan kerja auditor di KAP Provinsi Bali adalah keinginan berpindah yang signifikan diantara karyawan dalam organisasi, hal ini sesuai dengan yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tnay *et al.* (2013) terhadap karyawan di industri produk di Serawak–Malaysia, disamping itu ada biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam perpindahan karyawan misalkan seperti biaya pesangon yang dikeluarkan pemilik organisasi, biaya pelatihan karyawan baru (Handoko, 2008: 209). Colquit *et al.* (2011: 125) menambahkan juga bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja kerja yang lebih tinggi, tingkat *citizen behavior* lebih tinggi, dan tingkat perilaku kontraproduktif lebih rendah. Pernyataan Colquit *et al.* (2011: 125) ini didukung hasil penelitian Thahir dan Monil (2014), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf administrasi lembaga pendidikan tinggi di Malaysia.

Tujuan utama setiap individu bekerja adalah mendapatkan kompensasi atau balas jasa atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun

gaji merupakan sumber ketidakpuasan auditor terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari auditor itu sendiri (Strauss dan Sayles, 1990: 321 dalam Djati dan Khusaini, 2003). Kompensasi penting bagi auditor sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara auditor itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program kompensasi juga penting bagi Kantor Akuntan Publik, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar auditor mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada Kantor Akuntan Publik (Handoko, 1994: 155 dalam Djati dan Khusaini, 2003). Uraian diatas didukung oleh penelitian Anas (2013) yang meneliti mengenai kepuasan kerja PT. Karya Mitra Muda, dimana hasil penelitian mengemukakan bahwa: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda, hasil penelitian Anas (2013) ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2007) serta Chaisunah dan Muttaqiyathun (2012). Persaingan usaha kantor akuntan publik yang ketat, selain memaksa auditor untuk meningkatkan kinerjanya, juga menyebabkan kantor akuntan publik untuk mampu mengalokasikan waktu secara tepat sehingga dapat menentukan besarnya biaya audit dan menawarkan *fee* audit yang kompetitif (Power, 2003).

Faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja auditor adalah komitmen organisasional. Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan individu didalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap tempat individu bekerja serta memiliki tujuan yang sama

dengan tujuan tempat individu tersebut bekerja (Aranya dan Ferris, 1984), komitmen organisasional juga mampu meminimalkan perilaku tidak terpuji auditor (Paino *et al.*, 2012). Dampak dari adanya komitmen organisasi, karyawan/auditor memiliki kewajiban untuk tetap tinggal di organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap hal-hal yang terjadi di organisasinya, baik kemajuan maupun kemunduran organisasinya. Pernyataan diatas berbanding terbalik dengan penelitian Gendrom *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja akuntan profesional di Kanada.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasional pada kepuasan kerja dilakukan oleh Trisnaningsih (2001) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Aranya *et al.* (1982), Norris dan Niebuhr (1983) dan Poznanski (1997). Hasil penelitian tersebut kemudian didukung oleh penelitian Tranggono dan Andi (2008), Badjuri (2009), Wibowo dan Wiwik (2010), serta Arifah dan Candra (2015). Penelitian mengenai komitmen organisasional sebagai pemoderasi kepuasan kerja auditor masih belum ada yang meneliti sampai saat ini, maka peneliti ingin mencoba melakukan penelitian baru yaitu pengaruh kompensasi dan tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor dengan menambah komitmen organisasional yang mungkin akan mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara kompensasi dan tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja auditor?, (2) Apakah tekanan waktu berpengaruh pada kepuasan kerja auditor?, (3) Apakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja auditor?, (4) Apakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor?

Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris mengenai kemampuan dari komitmen organisasional sebagai pemoderasi pengaruh pengaruh kompensasi dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja auditor serta dapat pula memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berikutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja auditor serta dapat memberikan masukan bagi organisasi ataupun pihak yang terkait untuk lebih memahami tentang kepuasan kerja auditor.

Kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan auditor yang tentu saja akan memotivasi auditor untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika auditor merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika Kantor Akuntan Publik menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi yang dimiliki oleh auditor.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor

Tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno, 2015). Menurut Ahituv dan Igbaria (1998) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh pada kualitas kerja maupun kinerja auditor tersebut yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Keberadaan anggaran waktu yang ketat telah dianggap suatu hal yang lazim dan merupakan cara untuk mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan efisien. Tekanan waktu sering dipandang dapat menurunkan kinerja, namun apabila alokasi waktu dilakukan dengan tepat justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan suatu indikator keberhasilan bagi kinerja auditor dan kantor akuntan publik.

H₂ : Tekanan waktu berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor

Aranya *et al.* (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai yang pertama sebagai suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, yang kedua adalah suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan/atau profesi. Serta yang terakhir, sebagai suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Adanya komitmen organisasional yang tinggi dari masing-masing individu yang bekerja diharapkan individu-individu khususnya auditor yang bekerja di KAP tersebut memiliki kinerja yang baik, sehingga timbal balik dari kinerja yang baik yaitu kompensasi yang tinggi, dan pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Bagyo (2009) pada karyawan PT Bank UOB Buana Capem

Tabanan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan secara silmutan dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₃ : Komitmen organisasional memperkuat pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja auditor

Tekanan waktu merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang sangat ketat dan kaku (Raghunathan, 1991). Kondisi tekanan waktu (*time pressure*) adalah suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Maulina *et al.* 2010). Menurut Buchanan (1992 dalam Trisnaningsih, 2007) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, keterlibatan secara psikologi (*psychological immersion*) dan loyalitas (*affection attachment*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, *Time Budget Pressure*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta mendapatkan hasil bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

H₄ : Komitmen organisasional memperlemah pengaruh tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali yang terdaftar dalam direktori IAPI tahun 2015. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*

sampling. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga layak dijadikan sampel. Berikut yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu: 1) Auditor atau responden yang bekerja pada kantor akuntan publik yang terdaftar di IAPI wilayah Provinsi Bali dan masih aktif sampai tahun 2015, 2) Responden dalam penelitian ini tidak dibatasi oleh jabatan auditor pada Kantor Akuntan Publik (*partner*, manajer, auditor senior, auditor junior), sehingga semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dapat diikutsertakan sebagai responden, 3) Semua responden memiliki masa kerja atau pengalaman audit minimal 1 tahun karena auditor yang telah bekerja minimal 1 tahun di Kantor Akuntan Publik telah memiliki pemahaman yang cukup berkaitan dengan profesi auditor serta mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan budaya perusahaannya.

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada variabel, dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang digunakan adalah kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, bahkan memaksimalkan kinerja yang dilakukan oleh auditor adalah kompensasi. Hasibuan (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator-indikator variabel kompensasi adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Instrumen yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Mitchell, Vance F dan Pravin Moudgil (1976) dalam Darlisman Dalmy (2009) serta

dimodifikasi sesuai dengan kondisi terkini. Kedua ialah tekanan waktu, tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur struktur audit: 1) ketepatan waktu, 2) pencapaian anggaran waktu, 3) tingkat efisiensi terhadap anggaran waktu dan 4) kepatuhan auditor. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tekanan waktu yang diadopsi dari kuesioner pada penelitian Prasita *et al.* (2007) serta dimodifikasi sesuai dengan kondisi terkini. Ketiga ialah komitmen organisasional, komitmen organisasional merupakan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan berkeinginan untuk selalu memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Trisnaningsih, 2001). Dalam penelitian ini, pengukuran variabel komitmen organisasional dilakukan dengan indikator yang dikembangkan Meyer dan Allen (1984, dalam Sopiah, 2008:157) ke dalam 3 (tiga) dimensi, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Instrumen yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) serta dimodifikasi sesuai dengan kondisi terkini. Keempat ialah kepuasan kerja, kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Robbins dan Timothy, 2008: 147). Dalam penelitian ini, pengukuran variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator : pekerjaan itu

sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji, kelompok kerja (Feldman dan Arnold dalam Aprillian, 2012). Instrumen yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Aprillian (2012) serta dimodifikasi sesuai dengan kondisi terkini.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA), Adapun model rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 * X_3 + \beta_5 X_2 * X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Tekanan Waktu
- X_3 = Komitmen Organisasional
- $X_1 X_3$ = Interaksi antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasional
- $X_2 X_3$ = Interaksi antara Tekanan Waktu dengan Komitmen Organisasional
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian terhadap item-item pernyataan. Pengujian ini dilakukan untuk menguji ketepatan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sebuah item dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau tidak.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. Bila korelasi tiap faktor atau butir instrumen tersebut positif dan nilainya di atas 0,30, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* hasil pengujian validitas data tersebut menunjukkan nilai di atas 0,3. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen pernyataan yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	K1	0,839	Valid
	K2	0,908	Valid
	K3	0,857	Valid
	K4	0,837	Valid
	K5	0,881	Valid
Tekanan Waktu (X ₂)	TW1	0,843	Valid
	TW2	0,924	Valid
	TW3	0,889	Valid
	TW4	0,910	Valid
	TW5	0,881	Valid
	TW6	0,954	Valid
	TW7	0,888	Valid
	TW8	0,906	Valid
Komitmen Organisasional (X ₃)	KO1	0,904	Valid
	KO2	0,855	Valid
	KO3	0,877	Valid
	KO4	0,900	Valid
	KO5	0,856	Valid
	KO6	0,759	Valid
	KO7	0,800	Valid
	KO8	0,889	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,863	Valid
	KK2	0,928	Valid
	KK3	0,957	Valid
	KK4	0,908	Valid
	KK5	0,855	Valid
	KK6	0,908	Valid
	KK7	0,868	Valid
	KK8	0,844	Valid

Sumber : Data diolah, 2015

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach alpha* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Gozhali, 2013: 47). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,915. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,965. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,947. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,960. Hal ini berarti bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,915	Reliabel
Tekanan Waktu	0,965	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,947	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,960	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015

Uji asumsi klasik adalah uji pendahuluan sebelum dilakukannya analisis regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal. Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah

terdistribusi normal atau tidak, dapat digunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai statistik *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	45
One Sample Kolmogorov-Smirnov	0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2015

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi bebas dari multikolonieritas jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 (Ghozali, 2013:105). Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1) dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 Kompensasi (X1)	0,896	1,117
Tekanan Waktu (X2)	0,700	1,429
Komitmen Organisasional (X3)	0,765	1,308

Sumber: Data diolah, 2015

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sehingga dapat disimpulkan model regresi penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas.

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,003	
X1	0,496	Terbebas heterokedastisitas
X2	0,814	Terbebas heterokedastisitas
X3	0,443	Terbebas heterokedastisitas
X1_X3	0,790	Terbebas heterokedastisitas
X2_X3	0,635	Terbebas heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2015

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji hubungan antara kompensasi dan tekanan waktu dengan kepuasan kerja dimana komitmen organisasional digunakan sebagai variabel pemoderasi, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,295	7,214		-0,318	0,752
X ₁	-0,378	0,523	-0,233	-0,722	0,474
X ₂	1,304	0,311	1,328	4,197	0,000
X ₃	0,234	0,282	0,231	0,829	0,412
X ₁ X ₃	0,038	0,018	0,894	2,136	0,039
X ₂ X ₃	-0,030	0,011	-1,219	-2797	0,008
R Square					0,770
Adjusted Rsquare					0,740
F Sig (0,000)					26,045

Sumber: Data diolah, 2015

Persamaan regresi yang dihasilkan melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 * X_3 + \beta_5 X_2 * X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$
$$= -2,295 - 0,378 X_1 + 1,304 X_2 + 0,234 X_3 + 0,038 X_1 * X_3 - 0,030 X_2 * X_3$$

Uji Kelayakan Model dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas dengan nilai 0,05. Apabila tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel bebas adalah signifikan memengaruhi kinerja auditor sebagai variabel terikat, sebaliknya jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka hubungan antar variabel bebas adalah tidak signifikan memengaruhi kinerja auditor sebagai variabel terikat. Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 26,045 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hal ini memberikan makna bahwa variabel kompensasi, tekanan waktu dan komitmen organisasional mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kepuasan kerja.

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai dari *Adjusted R²*. Tabel 6 menunjukkan bahwa Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,740. Hal ini berarti 74,0 % variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kompensasi, tekanan waktu, komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 26,0 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Pengujian Uji statistik t bertujuan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Level of significant (α) yang digunakan adalah 5 persen (0,05). Apabila tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya jika tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel 6 menyajikan hasil uji t pada penelitian ini.

Nilai uji t dari X_1 (Kompensasi) adalah sebesar -0,722 dengan tingkat signifikansi 0,474 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 1 ditolak, yaitu kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Nilai uji t dari X_2 (Tekanan Waktu) adalah sebesar 4,197 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 2 diterima, yaitu tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Nilai uji t dari X_1X_3 (Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Kompensasi Pada Kepuasan Kerja) adalah sebesar 2,136 dengan tingkat signifikansi 0,039 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 3 diterima, yaitu komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja. Komitmen organisasional memperlemah pengaruh kompensasi pada interaksi antara kompensasi dengan komitmen organisasional, hal ini terlihat dari *unstandardized coefficients* variabel kompensasi yang bernilai negatif serta *unstandardized coefficients* interaksi kompensasi dengan komitmen organisasional yang bernilai positif.

Nilai uji t dari X_2X_3 (Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Tekanan Kerja Pada Kepuasan Kerja) adalah sebesar -2,797 dengan tingkat signifikansi 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 4 diterima, yaitu komitmen organisasional memoderasi pengaruh tekanan kerja pada kepuasan kerja. Komitmen organisasional memperlemah pengaruh tekanan waktu pada interaksi antara tekanan waktu dengan komitmen organisasional, hal ini terlihat dari *unstandardized coefficients* variabel tekanan waktu yang bernilai positif serta *unstandardized coefficients* interaksi kompensasi dengan komitmen organisasional yang bernilai negatif.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakpuasan kerja yang dialami oleh auditor disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang diterima. Penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun auditor. Bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi auditor kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka. dalam menentukan besar kecilnya kompensasi organisasi perlu mempertimbangkan adanya keadilan. Ketidakpuasan seringkali dikaitkan dengan tidak dipenuhinya rasa adil dan layak terhadap tingkat kompensasi yang mereka terima (Handoko, 2012 : 134).

Hipotesis 2 menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan dalam melakukan setiap penugasan yang diberikan seorang auditor memang sudah memiliki alokasi waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga auditor harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien. Hasil ini juga menunjukkan bahwa meskipun auditor dihadapkan pada permasalahan tekanan waktu, auditor justru memberikan respon yang positif dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dalam batasan waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan anggaran waktu justru mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi sehingga tetap dapat menghasilkan kualitas audit yang baik dan secara langsung tentunya berdampak positif bagi kepuasan auditor.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa komitmen organisasional memperkuat pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kompensasi pada kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh auditor mampu membuat auditor memiliki kinerja yang bagus, kemudian kinerja yang bagus ini menyebabkan tercapainya target yang diinginkan oleh organisasi secara maksimal sehingga organisasi memberi *reward* berupa kompensasi tinggi yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja auditor menjadi tinggi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien kompensasi (X_1) tidak signifikan, sedangkan koefisien interaksi moderasi kompensasi dan komitmen organisasional ($X_1.X_3$) signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan variabel moderasi murni (*pure moderation*). *Pure moderation* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dimana variabel moderasi ini berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen (Ghozali, 2013).

Hipotesis 4 menyatakan bahwa komitmen organisasional memperlemah pengaruh tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan adanya komitmen organisasional dalam penelitian ini, membuat auditor mampu mengatasi tekanan waktu dengan baik sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien tekanan waktu (X_2) signifikan, sedangkan koefisien interaksi moderasi tekanan waktu dan komitmen organisasional ($X_2.X_3$) juga signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan variabel moderasi semu (*quasi moderator*). *Quasi moderation* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen (Ghozali, 2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, karena kompensasi yang diterima tidak dapat meningkatkan harga diri dan posisi auditor saat ini dan tidak adanya penghargaan oleh rekan kerja terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor saat ini baik berupa pujian atau barang. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian dari Riri (2009) dan Harta (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Tekanan waktu terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, karena tekanan waktu justru mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi sehingga tetap dapat menghasilkan kualitas audit yang baik dan secara langsung tentunya berdampak positif bagi kepuasan auditor. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian dari Dewi (2013) yang menyatakan tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

Komitmen organisasional terbukti memperkuat pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja auditor, karena dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh auditor, mampu membuat auditor bekerja dengan baik, yang menyebabkan timbal balik berupa kompensasi yang tinggi, dimana kompensasi tinggi berpengaruh berdampak positif bagi kepuasan kerja auditor. Komitmen organisasi merupakan variabel moderasi murni (*pure moderator*).

Komitmen organisasional terbukti memperlemah pengaruh tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor, karena dengan adanya komitmen organisasional, terbukti auditor mampu mengatasi tekanan waktu yang dihadapinya dengan baik, sehingga pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja auditor. Komitmen organisasional merupakan variabel moderasi semu (*quasi moderator*).

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, karena kompensasi yang diterima tidak dapat meningkatkan harga diri dan posisi auditor saat ini dan tidak adanya penghargaan oleh rekan kerja terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor saat ini baik berupa pujian atau barang, maka peneliti menyarankan kepada pihak Kantor Akuntan Publik untuk berdiskusi/ duduk bersama dengan auditor membahas dan mencari solusi atas kompensasi yang selama ini diterima oleh auditor ternyata tidak dapat meningkatkan harga diri dan posisi auditor saat ini, auditor disarankan juga untuk lebih meningkatkan hubungan lebih akrab dengan rekan kerja sehingga dikemudian hari rekan kerja tak segan untuk memberikan penghargaan terhadap keberhasilan kerja auditor.

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti pada penelitian selanjutnya. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel pemoderasi ataupun variabel pemediasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan tekanan waktu pada kepuasan kerja auditor seperti variabel budaya organisasi, tindakan supervisi. Hal ini ditandai dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,740 yang berarti 74,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh

variasi dari kompensasi,tekanan waktu,komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 26,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Penelitian ini terbatas pada penelitian di Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Bali, yang menyebabkan diperolehnya hasil dan kesimpulan yang berbeda dengan objek yang lebih luas seperti kota-kota besar lainnya.

REFERENSI

- Ahituv, Niv dan Magid, Igbaria. 1998. The Effect of Time Budget *Pressure* and Completeness of Information on Decision Making. *Journal Management Information System*, 15(2), pp:153-172.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *E-Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*, 2(1), pp:1-11.
- Aprilian, Dian. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Aspal Mixing Plant (AMP) Kawasan Medan. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Aranya, N., and K. Ferris. 1984. A Re-Examination Of Accountants Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59(1), pp: 1-15.
- _____, R.Lachman, and J. Amernic. 1982. Accountants Job Satisfication: A Path Analysis. *Accounting Organizations and Society*, 7(3), pp:201-215.
- Arifah, Dista Amalia dan Romadon, Candra. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *2nd Conference in Bussines, Acccounting, and Management*, ISSN: 2302-9791, 2(1), pp:357-369.
- Ariyanti, Mustika Ruddy. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.

Pakarti Riken Indonesia. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.

Badjuri, Ahmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Kajian Akuntansi*, ISSN: 1979-4886, 1(2), pp:117-132.

Bagyo, Yupono. 2009. Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Mediasi Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT UOB Buana Capem Tabanan-Bali). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(4), pp:954-966.

Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya). *Skripsi* Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Colquit, Jason A., Jeffrey A. LePine, & Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Darlisman, Dalmy. 2009. Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. *Tesis* Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara

Dewi, Divie Dantha. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, *Time Budget Pressure*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada KAP Di Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 2(2), pp:117-134.

Djati, S. Pantja, M Khusaini. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Universitas Kristen Petra. <http://fportfolio.petra.ac.id/main.php?nip=91> diakses pada 5 Desember 2015.

Gautama S, Ibnu dan Muhammad Arfan. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 3(2), pp:195-205.

- Gayatri, Komang Dyah Putri. 2015. Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Gendron, Yves., Roy Suddaby & Sandy Q. Qu. 2010. Professional–Organisational Commitment: A Study of Canadian Professional Accountants. *Australian Accounting Review*, 19(3), pp:231-248.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hartha, Cok Nirmala. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas Dan *Locus Of Control* Pada Kepuasan Kerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, ISSN: 2302-8556, 11(3), pp:800-810.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalbers, Lawrence P., & Fogarty Timothy J. 1995. Professionalism its Consequences: a Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*, 14(1), pp:64-68.
- Maulina, Anggraini, dan Anwar, 2010. Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Premature Atas Prosedur Audit. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*, Purwokerto.
- Noris, D and R Neiburh. 1983. Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction In Accounting Organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), pp:49-59.
- Paino, Halil, Azlan Thani, and Syed Iskandar. 2012. Organizational And Professional Commitment On Dysfunctional Audit Behavior. *African Journal of Business Management*. Available online at www.academicjournals.org.
- Power, M.K. 2003. Auditing and the Production of Legitimacy. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2), pp:379-394.
- Poznanski, Peter, J dan Blime, Dennis M. 1997. Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and

Organization Commitment among Staff Accountants. *Behaviour Research in Accounting*, 9.

Prasita, Andin dan Hadi Priyo. 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis FE Universitas Kristen Satya Wacana*.

Raghunathan, B. 1991. Prematur Signing-off Of Audit Procedures: An Analysis. *Accounting Horizons*. 5(2),pp:71-79.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

Sari, Ni Wyn Diah Kartika. 2015. Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*.

Sososutikno, Christina. 2015. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap kualitas Audit. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya*.

Tahir, Izah Mohd; Monil, Muzalifah. 2014. The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Transformasional Leadership on Job Performance: A Study on Higher Learning Institutions. *Australian Journal of Basic & Applied Sciences*; 2014 Special, 8(5), pp:63-78.

Tnay, Evelyn., Abg Ekshan Abg Othman., Heng Chin Siong., and Sheilla Lim Omar Lim. 2013. The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia – Social and Behavioral* 97, pp:201-208.

Tranggono, R. P dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. ISSN: 1412-3126, 15(1), pp :80-90.

Trisnaningsih, Sri. 2001. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai *Variabel Intervening* (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Jawa Timur). *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang*.

_____. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar.

Wibowo, Edi dan Wiwik Susilowati. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(1), pp:66-73.