

# PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

A.A. Gde Dwi Aditya A.<sup>1</sup>  
Made Gede Wirakusuma<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: gungdeaditya.as@gmail.com / telp: +6282 146 060 572

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional pada kepuasan kerja, dan menganalisis apakah hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja dimoderasi oleh variabel motivasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh 57 auditor yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen profesional ( $x_1$ ) tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan juga membuktikan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi. Penemuan ini tidak terlepas dari rasa kurang nyaman dalam bekerja yang merupakan akibat dari konflik peran yang dialami auditor, hal tersebut dapat menurunkan motivasi, sesuai dengan pernyataan Ikhsan dan M. Ishak (2005) dalam Wijayanti (2008).

**Kata kunci:** auditor, kepuasan kerja, komitmen profesional, motivasi

## ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of professional commitment on job satisfaction, and analyze whether the relationship between professional commitment and job satisfaction of auditors is moderated by motivational variables. Data was collected using a survey method. Determination of the samples was done by purposive sampling method to obtain 57 auditors who are willing to participate in this study. Results of this study demonstrate that the professional commitment ( $x_1$ ) has no effect on job satisfaction and also proved that the relationship between professional commitment and job satisfaction of auditors are not moderated by the motivational variables. This discovery can not be separated from an uncomfortable feeling in the work which is the result of role conflict experienced by the auditor, which may decrease motivation, according to a statement from Ikhsan and M. Ishak (2005) in Wijayanti (2008).

**Keywords:** auditor, job satisfaction, motivation, professional commitment

## PENDAHULUAN

Kasus-kasus finansial telah banyak terjadi, misalnya yang melibatkan perusahaan Enron dimana KAP Andersen yang pada saat itu dituding telah melakukan manipulasi laporan keuangan. Kasus finansial tersebut menyebabkan isu mengenai profesionalisme banyak dibicarakan dimana kode etik profesional telah dilanggar.

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan komitmen memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Suatu komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Keberhasilan yang tinggi akan memberikan hasil yang bernilai tinggi, hal ini yang akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan apakah seorang pegawai menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan keterkaitan antara harapan dan upah yang diperoleh dari suatu pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga terkait dengan motivasi, perjanjian psikologis, dan teori keadilan sesuai dengan pendapat Davis dan John (1994). Motivasi yang merupakan dorongan dari dalam diri seseorang dapat meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja.

Penelitian mengenai kepuasan kerja auditor telah banyak dilakukan, namun terdapat inkonsistensi dari hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja, sehingga peneliti ingin mencoba menganalisis kembali pengaruh komitmen profesional pada kepuasan kerja dan membangun variabel pemoderasian untuk dapat membuktikan pengaruh komitmen profesional pada kepuasan kerja.

### **Akuntansi Keperilakuan**

Akuntansi keperilakuan adalah salah satu disiplin ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan yang terjadi antara perilaku seseorang dan sistem akuntansi serta dimensi dari perilaku tersebut, sesuai dengan pernyataan Suartana (2010).

### **Kode Etik Profesional**

Profesi akuntan publik merupakan profesi dengan tanggung jawab yang besar sehingga menuntut praktisinya untuk menjalankan tugas dengan profesional dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa akuntan publik akan meningkat apabila auditor melakukan pekerjaan secara profesional sesuai dengan kode etik dan standar profesi.

### **Komitmen Profesional**

Cahyasumirat (2006) menyatakan meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggono dan Andi (2008)

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan. Meskipun terdapat aktivitas manusia yang dilakukan tanpa motivasi, tetapi hampir seluruh perilaku yang dilakukan dengan sadar memiliki motivasi atau sebab, sesuai pernyataan Davis dan John (1994). Kebutuhan menimbulkan potensi yang dimodifikasi oleh lingkungan seseorang dan menimbulkan keinginan tertentu. Atas pertimbangan seseorang terhadap situasinya secara menyeluruh, orang tersebut termotivasi untuk melakukan tindakan yang memenuhi kebutuhan mereka.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan apakah seorang pegawai menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan hidup. Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan, sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, sesuai dengan pendapat Davis dan John (1994).

### **Penelitian Sebelumnya**

Penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini telah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya oleh Trianingsih (2001), Fatoni (2005), Tranggono dan Andi (2008), Wijayanti (2008), Badjuri (2009):

- 1) Sri Trianingsih, 2001, penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening*". Penelitian ini dilakukan pada KAP (Kantor Akuntan Publik) yang ada di Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survey. Diperoleh sebanyak 375 responden dari 43 KAP, karena populasinya lebih besar dari 100 maka sampel yang digunakan 25% dari 375 sehingga diperoleh 94 responden yang dijadikan sampel. Proses analisis data dilakukan dengan teknik *path analysis* (analisis jalur). Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa komitmen profesional dan organisasional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, komitmen profesional dan organisasional berpengaruh signifikan pada motivasi, motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, komitmen profesional dan organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja melalui motivasi.
- 2) Rizky Akbar Fatoni, 2005, penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*". Penelitian ini dilakukan pada KAP di Bandung. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survey. Diperoleh 58 auditor dari 29 KAP. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Hasil yang diperoleh adalah komitmen profesional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja auditor.
- 3) Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika, 2008, penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*". Penelitian ini dilakukan pada KAP di Semarang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survey. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*. Dari semua kuesioner yang dikirimkan diperoleh 72 kuesioner yang dapat digunakan. Proses analisis data dilakukan dengan teknik *path analysis* (analisis jalur). Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa komitmen profesional dan organisasional berpengaruh signifikan

pada motivasi, komitmen profesional dan organisasional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

- 4) Diah Wijayanti, 2008, penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*". Penelitian ini dilakukan pada Kantor YPIA (Yayasan Pendidikan Internal Audit) di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survey. Jumlah kuesioner yang dikirimkan sebanyak 43 kuesioner, yang kembali dan dapat diolah sejumlah 26 kuesioner. Proses analisis data dilakukan dengan uji nilai selisih mutlak. Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa komitmen profesional dan organisasional masing-masing tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor internal, hubungan antara variabel komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor internal tidak dimoderasi oleh variabel motivasi, begitu pula hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja auditor internal tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.
- 5) Achmad Badjuri, 2009, penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*". Penelitian ini dilakukan pada KAP di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survey. Pemilihan sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu auditor yang memiliki pengalaman kerja di KAP dalam waktu minimal 1 tahun. Jumlah kuesioner yang dikirimkan 225 kuesioner, kemudian diperoleh 140 kuesioner dapat digunakan. Proses analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa komitmen profesional dan organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen profesional dan organisasional berpengaruh pada motivasi,

motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen profesional dan organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja melalui motivasi.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP yang terdapat di Bali tahun 2013. Terdapat 72 auditor dari 10 KAP yang terdapat di Bali. Sampel ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling method*, kriteria responden yang akan diteliti yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Bali tahun 2013 yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan bersedia untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner. Penggunaan kriteria tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa auditor yang sudah bekerja selama satu tahun sudah dapat menilai dan mengukur kepuasan kerja mereka, sesuai dengan pernyataan Badjuri (2009).

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey, dimana peneliti mengirimkan kuesioner kepada auditor pada masing-masing KAP secara langsung. Hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai pemoderasi di uji dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau Uji Interaksi yang merupakan analisis regresi linear berganda dimana didalam persamaannya terdapat interaksi antara variabel bebasnya, sesuai dengan pernyataan Suyana Utama (2009). Persamaan matematis dari uji interaksi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Y : Kepuasan kerja auditor

X<sub>1</sub> : Komitmen profesional

X<sub>2</sub> : Motivasi

$\alpha$  : Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi

$\varepsilon$  : Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

#### a) Uji Validitas Komitmen Profesional

Dari 18 butir pertanyaan mengenai komitmen profesional, diperoleh 11 butir pertanyaan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334) dengan tingkat keyakinan 95%, berarti 11 butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### b) Uji Validitas Motivasi

Dari 10 butir pertanyaan mengenai motivasi, diperoleh 8 butir pertanyaan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334) dengan tingkat keyakinan 95%, berarti 8 butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### c) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Dari 4 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja, diperoleh 3 butir pertanyaan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334) dengan tingkat keyakinan 95%, berarti 3 butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan memperoleh hasil  $r_{hitung}$   $x_1$  (0,772),  $x_2$  (0,786), dan  $y$  (0,686), yang seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334), berarti seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas data, diperoleh nilai Sig (2-tailed) = 0,720 > tingkat signifikan = 0,05. Jadi data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas data, diperoleh VIF untuk setiap variabel masing-masing  $x_1$  (2,948),  $x_2$  (2,224),  $x_1-x_2$  (1,627), nilai VIF yang berada pada kisaran 1-10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode *Park Glejser* diperoleh nilai sig  $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_1-x_2$  masing-masing adalah (0,302), (0,040), (0,910). Variabel  $x_1$  dan  $x_1-x_2$  memiliki nilai sig lebih besar dari (0,05), hanya variabel  $x_2$  yang lebih kecil dari (0,05) yang artinya mengalami heteroskedastisitas, sedangkan variabel yang lain tidak mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,315 + 0,04x_1 + 0,169x_2 - 0,59 | Zx_1 - Zx_2 | \dots\dots\dots(2)$$

Nilai konstanta 7,315 berarti apabila komitmen profesional ( $x_1$ ), motivasi ( $x_2$ ), interaksi ( $x_1-x_2$ ) memiliki nilai 0, maka kepuasan kerja auditor ( $y$ ) akan memiliki nilai 7,315. Variabel  $x_1$  dan  $x_2$  bernilai positif sehingga memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja, sedangkan variabel  $x_1-x_2$  bernilai negatif sehingga memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

### Hasil Pengujian Hipotesis

a) Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (0,036) <  $t_{tabel}$  (2,042), dan nilai sig sebesar 0,971 > 0,05. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan komitmen profesional memiliki pengaruh pada kepuasan kerja auditor tidak terbukti.

b) Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai  $-t_{hitung} (-0,296) > -t_{tabel} (-2,042)$ , dan nilai sig sebesar  $0,769 > 0,05$ . Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi memoderasi hubungan komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak terbukti.

c) Pembahasan

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,214. Dengan demikian 21,4 persen dari variasi (tinggi-rendahnya) kepuasan kerja auditor dipengaruhi oleh variabel independen komitmen profesional, motivasi dan moderasi sedangkan 78,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil perhitungan uji t untuk hipotesis pertama diperoleh  $t_{hitung} (0,036) < t_{tabel} (2,042)$  dengan nilai sig sebesar  $0,971 > 0,05$  yang membuktikan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor sehingga hasil uji ini tidak sejalan dengan pernyataan hipotesis pertama. Hal tersebut dapat terjadi karena komitmen profesional sangat dipengaruhi oleh organisasi tempat auditor bekerja, sesuai dengan pernyataan Aranya dan Ferris (1984) dalam Wijayanti (2008).

Hipotesis kedua diuji dengan Uji Statistik t. Dari variabel interaksi komitmen profesional dengan motivasi diperoleh  $-t_{hitung} (-0,296) > -t_{tabel} (-2,042)$  dengan nilai sig sebesar  $0,769 > 0,05$ , ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi. Penemuan ini tidak terlepas dari rasa kurang nyaman pada saat bekerja yang merupakan akibat dari konflik peran yang dialami auditor, hal tersebut dapat menurunkan motivasi, sesuai dengan pernyataan Ikhsan dan M. Ishak (2005) dalam Wijayanti (2008).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2008) yang juga memperoleh hasil komitmen profesional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti (2008) yang juga memperoleh hasil hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.

### **Keterbatasan Penelitian**

- a) Penggunaan metode survey yang digunakan mengakibatkan peneliti tidak mengidentifikasi kondisi dan jawaban responden pada saat pengisian.
- b) Penelitian ini terbatas pada penelitian di KAP yang terdapat di Bali, yang mengakibatkan diperolehnya hasil dan kesimpulan yang berbeda dengan objek yang lebih luas seperti kota-kota besar lainnya.

### **Saran**

- a) Dengan keterbatasan dari penelitian ini disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode wawancara agar mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi sesungguhnya.
- b) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden dengan memperluas wilayah penelitian.
- c) Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah variabel melihat dalam model penelitian ini masih terdapat 78,6 persen pengaruh yang berasal dari variabel lain,

misalnya dengan menambahkan konflik peran dalam membuktikan hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor.

## REFERENSI

- Agustia, Dian. 2011. The Influence of Auditor's Professionalism to Turnover Intention, An Empirical Study on Accounting Firm in Java and Bali, Indonesia. *Journal of Economics and Engineering*. 2(1), pp: 13-17
- Amilin, Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 12(1), pp: 13-24
- Ay, Mustafa, Selahattin Avsaroglu. 2010. Research on Accountants' Professional Burnout, Job and Life Satisfaction: 2-Burnout and Job Satisfaction. *African Journal of Business Management*, 4(8), pp:1576-1585
- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intrevening. *Kajian Akuntansi*, 1(2), pp: 117-132
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Chatzoglou, Prodromos D., Vraimaki, Komsiou, Polychrou, and Diamantidis. 2011. Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *8<sup>th</sup> International Conference on Enterprise System, Accounting and Logistics*, 8(1), pp: 130-147
- Davis, Keith, John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Engko, Cecilia, Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI* 11(2), pp: 105-124
- Fatoni, Rizky A. 2003. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama, Bandung*
- Folami, Lookman, dennis Bline. 2012. Relationship among Job Satisfaction, Task Complexity, and Organizational Context in Public Accounting. *International Review of Business Research Papers*, 8(4), pp: 207-224

- Gendron, Yves, Roy Suddaby, and Sandy Qu. 2010. Professional-Organizational Commitment: A Study of Canadian Professional Accountants. *Australian Accounting Review*, 19(3), pp. 231-248
- Hidayati, Ataina. 2002. Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan:Berbagai Teori dan Pendekatan Yang Melandasi. *JAAI*, 6(2), pp: 1410-2420
- Irawati, Anik, Darmajaya, dan Supriyadi. 2012. Pengaruh Orientasi Etika pada Komitmen Profesional, Komitmen Organisaional dan Sensitivitas Etika Pemeriksa dengan Gender sebagai Variabel Pemoderasi. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Larkin, Joseph M., Bruce A. Leauby. Early Employeements Experiences Of Accountants: Initial Placement, *Job Satisfaction, And Migratory Patterns. The Review Of Accounting Information Ssystem*, 3(3), pp: 63-72
- Modugu, Kennedy P., Dominic O. Erah. 2010. Organizational Factors and Job Satisfaction of Accountants In Nigeria. *Journal of Research In Naational Development*, 8(2), pp: 85-102
- Moyes, Glen D. 2007. Determinants Of Job Satisfaction And Retention Of Mexican-American Accounting Professionals. *Journal of Business & Economics Research*, 5(5), pp: 77-88
- Ozer, Gokhan, Mehmet Gunluk. 2010. The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), pp. 1500-1509
- Paino, Halil, Azlan Thani, and Syed Iskandar. 2011. Organisational and Professional Commitment On Dysfunctionl Audit Behaviour. *British Journal of Artsand Social Sciences* 1(2), pp: 94-105
- Richard, T. Fisher. 2001. Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Statisfacation and Performance. *Behavior Research In Accounting*, 12 (1), pp:143-170.
- Spathis, Charalambos T. 1997. Job Satisfaction and Employment Characteristics of Independent Accountants In Greece. *SPOUDAI*, 49(1-4), pp: 77-91
- Suartana, I Wayan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta : C.V ANDI
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis :Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : AlfaBeta
- Susanto, Yulius K., Adi Hastomo. 2009. Organizational and Professional Commitment and Their Effect On Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 15(1), pp: 127-132

- Suyana Utama, Made. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar : Sastra Utama.
- Tandiontong, Mathius. 2013. The Influence of Professional Commitment of Accountants, Organization Commitment of Public Accountant Firms to Job Satisfaction of Auditor's and Implementation of Independent Audit on Financial Statements and Its Implication to Audit Quality. *International Conference on Business, Economics, and Accounting*, 18(2), pp:74-90
- Trangono, Rahardyan P., Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE,)* 15(1), pp: 80-90
- Trianingsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 6(2), pp: 199-216
- Wijayanti, Diah. 2008. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal : Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *SNA* 11, Pontianak.