

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN ETIKA TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

*THE EFFECT OF COMMITMENTS, COMPETENCIES AND ETHICS TO
THE AUDITOR WORK SATISFACTION WITH MOTIVATION
IS MODERATING VARIABLE*

Oleh :

Herianto¹

Murdifin Haming²

Syamsuri Rahim³

¹Email: heri.anto41@gmail.com

¹Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar

²Staf Pengajar pada Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, apakah Etika berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor, apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor dan apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen, kompetensi, etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian untuk menguji dan memberikan bukti empiris apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk menguji secara empirik faktor motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk menguji secara empirik apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan data kuesioner atau angket-angket, kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data adalah uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Etika auditor berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Interaksi antara komitmen organisasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Interaksi antara kompetensi yang dimoderasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Interaksi antara etika auditor yang dimoderasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Kontribusi hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan teori mengenai kepuasan kerja auditor, seperti : komitmen, kompetensi, etika auditor dan motivasi.

Kata kunci : komitmen, kompetensi, etika auditor, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

The problem of this research is whether the commitment has an effect on the job satisfaction of the auditor, whether the competence has an effect on the job satisfaction of the auditor, whether the ethics has an effect on the job satisfaction of the auditor, whether the motivation can moderate the influence of organizational commitment to the job satisfaction of the auditor, whether motivation can moderate the influence of competence on job satisfaction auditor and whether the motivation can moderate the influence of auditor ethics on job satisfaction of auditor.

The purpose of this study is to provide empirical evidence on the influence of commitment, competence, ethics of auditors to job satisfaction auditor Finance and Development Agency of South Sulawesi Province. Then to test and provide empirical evidence whether the motivation can moderate the influence of organizational commitment to job satisfaction auditor Finance and Development Board of South Sulawesi Province. To test empirically the motivation factor can moderate the influence of competence to the satisfaction of auditor of Finance and Development Board of South Sulawesi Province. To test empirically whether the motivation can moderate the influence of auditor ethics on the satisfaction of the auditor of the Finance and Development Board of South Sulawesi Province. This study uses questionnaire data or questionnaire-questionnaire, questionnaire done by spreading the questionnaire to the respondents in this study. While data analysis technique is instrument quality test, classic assumption test, descriptive statistic, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing through F test, t test and coefficient of determination test.

The results of the study found that commitment has a positive and significant effect on job satisfaction of auditors. Competence has a positive and significant influence on job satisfaction auditor. The ethics of the auditor has a positive and significant effect on the job satisfaction of the auditor. The interaction between organizational commitment that is moderated by work motivation has no significant effect on job satisfaction of auditor. The interaction between competence moderated by work motivation has no significant effect on job satisfaction of auditor. The interaction between auditor's ethics moderated by work motivation has no significant effect on job satisfaction of auditor at Badan

Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. The contribution of this research result can be used as the development of theory about job satisfaction of auditor, such as: commitment, competence, auditor ethics and motivation.

Keywords: commitment, competence, auditor ethics, motivation and job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah kepuasan kerja auditor pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan akan berdampak terhadap kinerja yang dicapai. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010:74) adalah suatu sikap karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, sehingga kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Pada hakikatnya, setiap individu pasti menginginkan kehidupannya terjamin dengan terpenuhinya segala kebutuhan hidup. Oleh karena itu, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Namun terkadang pekerjaan yang ditekuninya kurang dapat memberinya rasa puas baik dari segi material maupun non-material. Apabila hal tersebut terjadi, maka tidak dapat dikatakan seseorang memiliki suatu *job satisfaction* atau yang dikenal dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja amatlah penting bagi profesi apapun. Dewasa ini kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti banyak

bermanfaat dan kegunaannya bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat. Tidak terkecuali bagi auditor, kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.

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

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni komitmen organisasi. Menurut Sopiah (2008:156) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai oleh : 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Masalah komitmen organisasi merupakan bagian yang terpenting khususnya dalam lingkup auditor, sebab dengan adanya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan auditor.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan auditor. Hal ini didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Romadhon (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyawati, *et.al.* (2012) yang hasil penelitian

menemukan bahwa motivasi juga terbukti berdampak signifikan terhadap interaksi antara komitmen organisasi dan komitmen profesional. Selanjutnya Repina dan Friska (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Wirakusuma (2014) menemukan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sehingga dalam penelitian ini mengenai pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor diperoleh temuan yang tidak konsisten dimana ada yang hasil penelitian komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor, dimana ada yang menemukan hasil yang tidak signifikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan auditor adalah kompetensi. Masalah kompetensi dalam pelaksanaan auditor merupakan bagian yang terpenting. Edison, *et.al.* (2016:143) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasari pada hasil yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap. Masalah kompetensi merupakan bagian yang terpenting dengan adanya kompetensi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Umam (2015) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan Mado (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kecermatan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Badan Pemeriksa Keuangan. Sedangkan Awaluddin (2013) dalam Mado (2016) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini

berarti peningkatan kompetensi auditor akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan auditor. Sebaliknya penurunan kompetensi auditor maka akan diikuti oleh adanya penurunan kepuasan kerja, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan kompetensi individu dalam satu tugas pekerjaan dengan spesifikasi yang memiliki keahlian akan cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi.

Faktor kepuasan auditor tidak hanya ditentukan oleh adanya komitmen organisasi dan kompetensi, melainkan juga ditentukan oleh adanya etika auditor. Masalah etika auditor merupakan hasil yang sangat dibutuhkan oleh setiap auditor dalam melakukan pekerjaan audit, sebab etika auditor berkaitan dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan menjaga mutu auditor yang tinggi, sehingga dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa etika auditor berpengaruh terhadap kepuasan auditor. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Douglas, Davidson dan Schwartz (2001) bahwa nilai etika organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan nilai kepribadian individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa aturan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan auditor. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Parera (2015) yang menemukan bahwa reputasi KAP baik secara parsial maupun secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan. Sedangkan visi BPKP adalah auditor internal pemerintah RI berkelas dunia untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional. Misi dari BPKP yakni menyelenggarakan pengawasan internal terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional guna mendukung tata kelola pemerintahan dan korporasi yang bersih dan efektif.

Fenomena yang terjadi selama ini bahwa kepuasan auditor khususnya dalam lingkup Badan Pengelola Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan masih rendah. Dimana rendahnya kepuasan auditor karena pelaksanaan pemberian motivasi yang diterima selama ini masih kurang, seperti masih kurangnya pemberian insentif kepada auditor yang berprestasi dan selain itu masih kurangnya perhatian atasan atau pimpinan kepada auditor yang berprestasi sehingga perlunya perhatian atasan untuk lebih memperhatikan masalah faktor motivasi guna dapat meningkatkan kepuasan auditor.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Bambang Guritna dan Waridin (2005) auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Jika auditor merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, maka hasil yang dicapai oleh auditor akan menjadi kurang memuaskan. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa nyaman dengan kondisi lingkungannya, maka

kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan buruk, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan membuat *bad performance*.

Motivasi auditor dijadikan sebagai variabel moderating karena merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit. Menurut Mills (1993:30), motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya adalah untuk melanjutkan dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkannya. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan klien dan adanya kebutuhan komersil. Kualitas audit akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (reward) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
3. Apakah Etika Auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
4. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor
5. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor
6. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etika Auditor terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor
5. Untuk menguji secara empirik faktor motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan auditor
6. Untuk menguji secara empirik apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan auditor

Pengertian Audit

Pemeriksaan akuntansi (auditing) merupakan pengumpulan bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Pemeriksaan akuntansi harus dilakukan oleh yang kompeten, orang yang independen (Arens dkk, 2014).

Agoes (2012) mengemukakan bahwa audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan

pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Auditor harus mematuhi Kode Etik yang ditetapkan. Pelaksanaan audit harus mengacu kepada Standar Audit ini, dan auditor wajib mematuhi kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar audit. Kode etik ini dibuat bertujuan untuk mengatur hubungan antara: auditor dengan rekan sekerjanya, auditor dengan atasannya, auditor dengan objek pemeriksanya, dan auditor dengan masyarakat (Samsi, 2013).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian audit adalah suatu proses untuk melakukan pengumpulan dan pengevaluasian mengenai informasi, bukti, dan catatan dengan tujuan untuk menetapkan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi yang diperoleh dari proses pemeriksaan tersebut dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan, yang harus dilakukan oleh orang-orang yang mampu dan independen. Laporan yang berisi informasi pemeriksaan tersebut kemudian dibuat dalam bentuk laporan pemerikasaan yang kemudian akan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Jenis-Jenis Audit

Agoes (2012: 9-12) membagi audit menjadi dua bagian. Bagian pertama jenis audit berdasarkan luas pemeriksaan dibagi menjadi dua, yaitu general audit (pemeriksaan umum) dan special audit (pemeriksaan khusus). Sedangkan berdasarkan jenis pemeriksaannya audit dibedakan menjadi empat, yaitu management audit (audit operasional), compliance audit (pemeriksaan ketaatan),

internal audit (pemeriksaan internal), dan computer audit (audit komputer).

Ditinjau dari luasnya pemeriksaan audit dibagi menjadi dua, yaitu :

- a) General audit (pemeriksaan umum), yaitu suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP dengan tujuan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan
- b) Special audit (pemeriksaan khusus), yaitu suatu pemeriksaan terbatas sesuai dengan permintaan auditee yang dilakukan oleh KAP yang independen, dan pendapat yang diberikan terbatas pada pos atau masalah tertentu, karena prosedur audit yang dilakukan juga terbatas.

Dari berbagai penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis audit dikelompokkan menjadi dua bagian umum, yaitu general audit (pemeriksaan umum) dan special audit (pemeriksaan khusus). Bagian-bagian ini kemudian dikelompokkan lagi kedalam beberapa jenis yang lebih spesifik. Pemeriksaan umum terdiri dari audit atas laporan keuangan, dimana dalam pemeriksaan ini menghasilkan opini dari auditor. Sedangkan pemeriksaan khusus terdiri dari audit operasional, internal audit, audit kepatuhan dan juga komputer audit.

Pengertian Komitmen

Lubis (2010:115), komitmen organisasi merupakan ukuran sampai sebesar apa seseorang karyawan mendukung suatu organisasi tertentu dan menjalankan tujuan-tujuannya, serta berkeinginan bertahan dengan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi juga merupakan nilai personal. Komitmen organisasional

dapat didefinisikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Sopiah (2010:155), menyatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional adalah sebuah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Bentuk-Bentuk Komitmen

Robbins (2015:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi

tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi.

3. **Komitmen Normatif (Normative Commitment)** Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap-sikap dasar dalam melakukan sesuatu. Kebiasaan berpikir dan bertindak itu didasari oleh budi pekerti luhur baik dalam kehidupan pribadi, sosial, kemasyarakatan, keberagamaan, dan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Moeheriono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki

hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Etika Auditor

Penilaian orientasi etika dilakukan dengan menggunakan lima konstruk moral yang digambarkan dalam *Multidimensional Ethics Scale* dari literatur filosofi moral oleh Reindenbach dan Robbin (2015) sebagai berikut :

1. Keadilan (*Justice*) mengungkapkan kewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap semua orang lain yang berada dalam situasi yang sama dan untuk menghormati hak semua pihak yang bersangkutan.
2. *Deontology* berkaitan dengan tanggungjawab terhadap sesama, suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan berdasarkan akibat dan tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri yang dianggap baik pada dirinya sendiri.

3. *Relativisme* adalah model cara berpikir pragmatis, aturan etika sifatnya tidak *universal* oleh karena itu etik dilatarbelakangi oleh budaya dimana masing–masing budaya memiliki aturan yang berbeda–beda,
4. *Utilitarianism* mengatakan bahwa manusia wajib berusaha untuk selalu menghasilkan kelebihan akibat-akibat baik yang sebesar-besarnya terhadap akibat-akibat buruk apabila kita bertindak.
5. *Egoisme* juga merupakan tindakan berusaha memaksimumkan kesejahteraan individu. Pandangan egoisme adalah tindakan dari setiap orang pada dasarnya bertujuan untuk mengejar kepentingan pribadi dan memajukan dirinya sendiri.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2006 : 104) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu di antaranya :

1. Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter mengukur kepuasan seseorang dengan kerja menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori ini dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak adil atas suatu situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
3. Teori dua faktor (*Two Factors Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Herzberg tahun 1996, prinsip dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*Job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda.

Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Baihaqi (2010) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Feldman dan Arnold dalam Ghazali (2012:159) disimpulkan terdapat enam hal yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu :

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

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

Robbins dan Judge (2015:99), kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut.

Motivasi Auditor

Robbins dan Judge (2015:12) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi serta kepuasan kerja auditor pun lebih mudah tercapai.

Ardana (2012:193) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya. Mangkunegara (2012:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari definisi motivasi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Robbins dalam buku Vietzhal dan Sagala (2014:338), motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju target organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dan dukungan teori yang ada maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara yaitu :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari oerorganisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, *et al*, 1981 dalam Trisnaningsih, 2001). Suatu

komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjanya (Robbins, 2001 dalam Wijayanti, 2008). Penelitian Badjuri (2009), menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Kompetensi menurut Boulter (1996) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang menunjukkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam pekerjaannya dan hal ini dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

3. Pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor

Yanhari (2007) mengatakan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kode etik atau etika auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kaitannya untuk menjaga mutu auditor yang tinggi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.

Salah satu kriteria profesionalisme pada perilaku auditor adalah ketepatan waktu penyampaian laporan auditnya. profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.

H3. Etika Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

4. Motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan auditor

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasional dapat tumbuh mana kala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja (Tranggono dan Kartika, 2008).

H4. Motivasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan auditor

5. Motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan auditor
- Motivasi kerja adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang

adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Penelitian Awaluddin (2013) dalam Mado (2016) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi auditor akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan auditor. Sebaliknya penurunan kompetensi auditor maka akan diikuti oleh adanya penurunan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H5 Motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan auditor

6. Motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor

Etika bagi kehidupan profesional adalah kebutuhan akan keyakinan publik atas kualitas layanan yang diberikan oleh profesi. Begitu pula dengan seorang auditor yang harus memenuhi etika profesinya sehingga ia dapat memberikan kepercayaan masyarakat terhadap sesuatu yang telah dilakukannya khususnya bagi para pengguna laporan keuangan. Jika seorang auditor menaati penerapan aturan etika yang ada dan dijalankan dengan sungguh-sungguh, maka akan mengarah pada terciptanya motivasi secara professional dan dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada auditor. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

H6. Motivasi dapat memoderasi pengaruh etika auditor terhadap kepuasan auditor

B. METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yakni data yang diperoleh dari hasil observasi atau pengamatan langsung terkait aktivitas kerja sehari-hari pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan mengenai jumlah auditor, usia auditor, masa kerja auditor, serta motivasi yang diberikan. Selain itu dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan dengan format yang telah disiapkan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS release 24.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat dicapai adalah : dengan melakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner ini adalah pertanyaan terbuka, yaitu model pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga jenis, yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderasi.

1. Komitmen organisasi yaitu merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.
2. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sebagai seorang yang profesional.
3. Etika auditor merupakan konsep diri dan perilaku yang dalam penelitian ini berhubungan dengan individu dalam organisasi.
4. Motivasi merupakan kekuatan yang dapat memberikan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu.
5. Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan seorang auditor terhadap penghargaan dalam profesi yang digelutinya dibandingkan dengan teman seprofesi yang lain.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah ke dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0. Analisa kuantitatif melalui beberapa tahap uji :

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Validitas dihitung setiap butirnya dengan menggunakan rumus korelasi Pearson.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas ini maka digunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2012).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari adanya gejala normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel independen atau dependen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka model regresi dapat digunakan. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolineritas

Uji multikolineritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) atau analisis regresi moderasi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat digunakan untuk memprediksi atau mempunyai pengaruh terhadap variabel-variabel lain. Atau dengan kata lain untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Bentuk matematika dari analisis berganda, dengan rumusan fungsional sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1.X_4 + \beta_5 X_2.X_4 + \beta_6 X_3.X_4 + e$$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik F memiliki nilai signifikansi (α) = 5%.

6. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan kekuatan hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independennya. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi yakni untuk mengetahui pengaruh komitmen, kompetensi, etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan dengan motivasi sebagai variabel moderating. Sehingga dalam menganalisis data regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS release 24, dapat disajikan tabel olahan data regresi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil olahan data *regresi moderated analysis* (MRA) dengan SPSS 24

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.738	.120		31.140	.000
Zscore: Komitmen organisasi	.145	.062	.222	2.341	.021
Zscore: Kompetensi	.234	.066	.357	3.544	.001
Zscore: Etika auditor	.224	.061	.342	3.693	.000
Zscore: Motivasi	.139	.059	.212	2.348	.021
Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi	.031	.077	.039	.405	.686
interaksi kompetensi dengan motivasi	-.018	.079	-.021	-.232	.817
interaksi etika auditor dengan motivasi	.002	.071	.002	.026	.980

Sumber : Data diolah dengan SPSS release 24

Berdasarkan tabel hasil olahan data regresi yang telah diuraikan maka akan dilakukan hasil uji regresi antara komitmen organisasi, kompetensi, etika auditor, motivasi terhadap kepuasan kerja auditor, dimana dimana terlebih dahulu akan disajikan persamaan linear yaitu sebagai berikut : $Y = 3,738 + 0,145X_1 + 0,234X_2 + 0,224X_3 + 0,139X_4 + 0,031X_{1-4} - 0,018X_{2-4} + 0,002X_{3-4}$. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas akan disajikan penjelasan regresi yaitu :

1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil analisis uji regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana setiap kenaikan persepsi atau tanggapan responden mengenai komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil persamaan regresi maka diketahui bahwa koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,234, ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya setiap kenaikan persepsi atau tanggapan responden mengenai kompetensi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor.

3) Pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil olahan data regresi maka diketahui bahwa koefisien regresi untuk etika auditor sebesar 0,224, ini berarti bahwa etika auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dimana semakin tinggi tanggapan responden mengenai etika auditor maka kepuasan kerja auditor akan meningkat pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

4) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil persamaan regresi maka diketahui bahwa koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,139, hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor, dimana semakin tinggi motivasi kerja auditor maka kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan akan meningkat.

5) Interaksi komitmen organisasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

Berdasarkan hasil koefisien regresi maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor yakni sebesar 0,031, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karena adanya motivasi kerja maka secara langsung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

- 6) Interaksi kompetensi yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

Dari hasil pengolahan data koefisien regresi maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor yakni sebesar -0,018, hal ini berarti bahwa kompetensi tidak mempengaruhi motivasi kerja sehingga secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

- 7) Interaksi etika auditor yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel etika auditor yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor yakni sebesar 0,002, hal ini berarti bahwa semakin baik etika auditor karena adanya motivasi kerja maka secara langsung akan dapat memberikan kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengukuran koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.365	.52170

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 2 tersebut, maka diperoleh nilai korelasi sebesar $R = 0,640$ yang artinya korelasi atau hubungan antara komitmen, kompetensi, etika auditor yang dimoderasi oleh motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan yakni sebesar 64%. Kemudian nilai adjusted R square sebesar 0,365 yang artinya sebesar 36,5% pengaruh variabel kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh komitmen, kompetensi, etika auditor dan motivasi, sedangkan sebesar 63,5% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (t-test)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan nilai standar. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar, berarti memberikan pengaruh secara signifikan. Untuk hasil pengujian secara parsial

antara variabel dependen terhadap variabel independen selengkapnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,021 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- b) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja auditor, dimana diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- c) Pengaruh etika auditor terhadap kepuasan kerja auditor, dimana diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa etika auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- d) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja auditor, dimana diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,021 < 0,05$, hal ini berarti etika auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- e) Pengaruh interaksi komitmen organisasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,686 > 0,05$, karena nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar, hal

ini menunjukkan bahwa interaksi.komitmen organisasi yang dimoderasi oleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

- f) Pengaruh interaksi kompetensi yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,817 > 0,05$, karena nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar, hal ini menunjukkan bahwa interaksi.kompetensi kerja yang dimoderasi oleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- g) Pengaruh interaksi etika auditor yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,980 > 0,05$, karena nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar, hal ini menunjukkan bahwa interaksi etika auditor yang dimoderasi oleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji F

Untuk membuktikan sejauh mana pengaruh secara bersama-sama atau serempak antara komitmen, kompetensi kerja, etika auditor dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan maka digunakan uji F. Dimana dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} . Apabila nilai

F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} berarti variabel independen memberikan pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji statistik F (F-test) yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.376	7	2.482	9.120	.000 ^b
Residual	25.040	92	.272		
Total	42.416	99			

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil Uji ANOVA atau F test didapat nilai F_{hitung} sebesar 9,120 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai $F_{hitung} = 9,120 > F_{tabel} = 2,111$ (Lihat lampiran uji f), dimana df 1 (7) dan df 2 (92) dan selain itu memiliki nilai pvalue $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, kompetensi kerja, etika auditor, dan motivasi kerja maka akan berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kesimpulan

1. Hasil analisis koefisien regresi maka diperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Etika auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Interaksi antara komitmen organisasi yang dimoderasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan
5. Interaksi antara kompetensi yang dimoderasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan
6. Interaksi antara etika auditor yang dimoderasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Gde Dwi Aditya A. dan Made Gede Wira Kusuma. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional Pada Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. ISSN: 2302-8556E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):614-626
- Agoes, Sukrisno. 2012. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Penerbit : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arens, Alvin A., dkk. 2014. *Auditing and Assurance Service*. Singapura: Pearson.
- Edison, Emerson, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi. Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Hasibuan Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapan belas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Penerbit : Gramedi Pustaka Utama, Jakarta
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan cetakan. Penerbit : Pustaka Setia. Bandung
- Lubis, Arfan Ikhsan. *Akuntansi Keperilakuan*. 2010. Penerbit : Salemba Empat :Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi Kesebelas, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mado, A. Fitriana (2016) Pengaruh Kompetensi dan Kecermatan Profesional terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit : Ghalia Indonesia Surabaya
- Parera, Sthefanie Chaterne (2015), *Pengaruh Kualitas Jasa Audit dan Reputasi terhadap Kepuasan Klien Kantor Akuntan Publik*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Robbins, P. Stephen, 2008, *Organizational Behavior*. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. edisi keenambelas, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Sutrisno Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, edisi pertama, cetakan ketiga, Penerbit : Prenada Media Group, Jakarta
- Standard Profesional Akuntan Publik. Per 31 Maret. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta
- Sopiah, 2010, *Perilaku Organisasional*, edisi pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Trianingsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 6(2), pp: 199-216
- Tranggono dan Kartika (2008) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008, Hal. 80-90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412-3126
- Umam, Aris Kothibul (2015) Pengaruh kompetensi, independensi, akuntabilitas, time budget pressure dan motivasi terhadap kualitas audit (studi empiris pada KAP Surakarta dan Yogyakarta).
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

LAMPIRAN 2 : DATA RESPONDEN

No Kues.	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status
1	1	1	3	1	1
2	1	1	3	1	1
3	1	1	3	1	1
4	1	1	3	1	1
5	1	1	3	1	1
6	1	1	3	1	1
7	2	1	3	2	1
8	2	1	3	2	1
9	2	1	3	2	1
10	2	1	3	2	1
11	2	1	3	3	1
12	3	1	3	3	1
13	2	1	3	3	1
14	2	1	3	3	1
15	2	1	3	3	1
16	2	1	4	3	1
17	2	1	4	3	1
18	2	1	4	3	1
19	3	1	4	3	1
20	3	1	4	3	1
21	3	1	4	3	1
22	3	1	4	3	2
23	3	2	4	3	2
24	3	2	4	3	2
25	3	2	5	4	2
26	3	2	5	4	2
27	4	2	5	4	2
28	4	2	5	4	2
29	4	2	5	4	1
30	4	2	4	5	1
31	4	2	4	5	1
32	3	2	4	5	1
33	3	2	4	5	1
34	3	2	3	4	1
35	3	1	3	4	1
36	3	1	3	4	1
37	3	1	3	4	1

38	3	1	3	4	1
39	4	1	3	4	1
40	4	1	3	4	1
41	4	1	3	5	1
42	4	1	3	5	1
43	4	1	3	5	2
44	3	2	4	5	2
45	3	2	4	5	2
46	3	2	4	4	2
47	1	2	4	4	2
48	1	2	4	4	1
49	1	2	4	4	1
50	1	1	4	5	1
51	2	1	4	5	1
52	2	1	4	5	1
53	2	1	4	4	1
54	2	1	4	4	1
55	3	1	4	4	1
56	3	1	5	4	1
57	3	1	5	4	1
58	3	2	4	4	2
59	3	2	4	5	2
60	2	2	4	5	2
61	2	2	3	5	2
62	2	2	3	5	2
63	2	2	3	5	1
64	2	1	3	5	1
65	2	1	3	5	1
66	2	1	3	5	1
67	2	1	3	4	1
68	3	1	3	4	1
69	4	1	3	4	1
70	4	2	3	5	1
71	4	2	3	5	1
72	4	2	3	4	1
73	4	2	3	4	1
74	3	2	4	4	1
75	3	2	4	4	1
76	3	2	4	3	1
77	3	1	3	3	1
78	2	1	3	3	1

79	2	1	3	3	1
80	2	1	3	3	1
81	2	1	3	3	1
82	1	1	4	2	1
83	1	1	4	2	1
84	1	1	3	2	1
85	2	1	3	3	1
86	2	1	3	3	1
87	2	2	3	3	1
88	3	2	3	3	2
89	2	2	3	3	2
90	2	2	4	4	2
91	2	2	4	4	1
92	2	1	4	4	1
93	4	1	3	5	1
94	4	1	3	5	1
95	4	1	3	4	1
96	2	1	3	4	1
97	2	1	3	4	1
98	2	1	3	4	1
99	3	1	3	4	2
100	3	2	4	4	2

LAMPIRAN 3 : DATA JAWABAN RESPONDEN

No Kues	Komitmen Organisasi						X1	Kompetensi				X2	Etika Auditor					X3	Motivasi						X4	Kepuasan Kerja						Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	3	3	4	3	3	4	3.33	3	4	3	3	3.25	4	5	4	4	5	4.40	3	3	4	3	5	4	3.67	5	4	5	4	5	5	4.67
2	3	2	3	3	3	3	2.83	3	4	3	3	3.25	4	5	4	5	5	4.60	3	3	4	3	4	4	3.50	3	4	4	3	4	4	3.67
3	3	2	3	3	3	3	2.83	3	4	3	3	3.25	4	5	4	5	5	4.60	3	3	4	3	4	4	3.50	3	3	3	3	4	4	3.33
4	3	2	3	3	3	3	2.83	3	4	3	3	3.25	5	5	5	5	4	4.80	3	3	4	3	4	4	3.50	3	3	3	3	4	4	3.33
5	3	3	4	3	3	4	3.33	3	3	4	4	3.50	5	4	5	5	4	4.60	3	3	4	3	4	5	3.67	3	3	3	3	4	4	3.33
6	4	3	5	4	5	5	4.33	3	3	3	3	3.00	5	4	5	5	4	4.60	3	4	4	3	4	5	3.83	4	4	4	4	4	5	4.17
7	4	3	5	4	5	4	4.17	3	3	3	3	3.00	5	5	5	5	4	4.80	3	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	5	4.17
8	4	3	4	5	5	4	4.17	3	3	3	3	3.00	4	5	5	5	5	4.80	3	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4	4.00
9	4	3	4	3	5	4	3.83	3	3	3	3	3.00	4	5	5	4	5	4.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	4	4	5	3.67
10	4	4	4	5	5	5	4.50	3	3	3	4	3.25	4	5	5	4	5	4.60	4	4	5	3	5	4	4.17	4	4	4	4	4	5	4.17
11	5	4	4	5	5	5	4.67	3	3	3	3	3.00	4	5	4	4	5	4.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	4	4	3.67
12	5	4	4	5	5	5	4.67	3	3	3	3	3.00	4	5	4	5	5	4.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	4	4	3.67
13	5	4	4	5	5	5	4.67	3	3	3	3	3.00	4	5	4	4	5	4.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	2	3	3	3	2	2.67
14	4	4	5	4	5	4	4.33	3	3	3	5	3.50	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00	4	5	4	3	2	4	3.67
15	4	4	5	4	5	4	4.33	4	5	4	5	4.50	3	3	3	3	3	3.00	4	5	4	4	5	5	4.50	2	2	3	3	3	3	2.67
16	4	4	5	4	5	4	4.33	4	5	4	5	4.50	3	3	4	3	3	3.20	5	4	5	4	5	5	4.67	3	4	4	4	4	4	3.83
17	4	5	5	5	5	4	4.67	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	4	3.17
18	4	5	5	5	4	4	4.50	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	4	3.17
19	4	5	3	5	4	4	4.17	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	4	4	4	3.50
20	3	3	2	3	3	3	2.83	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	4	3	2	3	2	2.83
21	3	3	2	3	3	3	2.83	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	2	3	3	3	3	2.83
22	3	3	2	3	3	3	2.83	3	3	3	3	3.00	3	3	4	5	3	3.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	2	3	3	3	3	2.83
23	3	3	2	2	3	3	2.67	3	3	3	3	3.00	3	3	4	5	3	3.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	2	3	2	3	3	2.67
24	3	2	2	2	3	3	2.50	3	3	3	3	3.00	3	3	4	5	3	3.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	2	3	2	3	3	2.67
25	3	2	2	2	3	3	2.50	3	3	3	3	3.00	3	3	4	5	3	3.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	2	2	2	2	3	2.33
26	3	2	2	2	3	3	2.50	4	4	5	4	4.25	4	5	4	5	4	4.40	3	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4	4.00
27	2	2	2	3	3	3	2.50	4	5	5	4	4.50	4	5	5	5	4	4.60	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	4	4	3.67
28	2	3	3	3	3	3	2.83	2	2	3	3	2.50	4	4	5	5	4	4.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	4	3.17
29	2	3	3	3	3	3	2.83	3	3	3	3	3.00	4	4	5	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4	4.00	2	3	2	3	3	5	3.00
30	2	3	3	2	3	3	2.67	4	5	4	3	4.00	5	4	5	5	4	4.60	3	3	3	3	5	3	3.33	4	4	4	4	4	5	4.17
31	2	3	2	2	3	3	2.50	4	5	4	3	4.00	5	4	5	5	4	4.60	3	3	3	3	5	3	3.33	3	3	3	3	3	3	3.00
32	3	3	2	2	3	3	2.67	3	3	3	3	3.00	5	4	5	5	4	4.60	3	3	3	3	5	3	3.33	2	3	2	3	2	3	2.50
33	3	3	2	2	3	3	2.67	3	3	3	3	3.00	5	4	4	5	4	4.40	3	3	3	3	5	3	3.33	3	3	3	3	3	3	3.00
34	3	2	2	2	3	3	2.50	3	3	3	3	3.00	5	4	4	5	5	4.60	3	3	4	4	5	3	3.67	3	3	3	3	3	3	3.00
35	3	2	5	2	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	5	4	4	5	5	4.60	4	4	5	4	5	5	4.50	3	3	3	3	3	4	3.17
36	3	2	4	2	3	3	2.83	3	3	3	3	3.00	5	4	5	5	4	4.60	4	5	5	4	5	5	4.67	3	3	3	3	3	4	3.17
37	3	2	2	2	3	3	2.50	3	3	3	3	3.00	5	3	5	5	5	4.60	4	5	5	4	5	5	4.67	2	3	3	3	2	3	2.67
38	3	3	2	2	3	3	2.67	3	3	3	3	3.00	5	3	5	5	5	4.60	4	5	5	4	5	4	4.50	3	3	4	4	4	4	3.67
39	3	3	2	3	3	3	2.83	3	3	3	3	3.00	4	3	5	4	4	4.00	4	5	5	5	5	4	4.67	3	3	3	4	4	4	3.50
40	4	5	5	3	4	5	4.33	3	3	3	3	3.00	4	3	5	4	5	4.20	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	4	4	4	3.50
41	4	5	5	3	4	5	4.33	3	3	3	3	3.00	4	4	5	4	5	4.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	4	3.33
42	4	5	5	5	4	5	4.67	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	5	4.20	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	4	3.33
43	4	5	5	4	4	5	4.50	3	3	3	3	3.00	4	4	4	5	5	4.40	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	4	4	3.67
44	5	5	5	4	5	5	4.83	3	3	3	3	3.00	4	4	4	5	5	4.40	4	5	4	4	4	5	4.33	3	3	3	3	3	4	3.17
45	5	5	5	4	5	4	4.67	4	5	5	4	4.50	4	4	5	5	5	4.60	4	4	4	4	4	5	4.17	4	4	5	5	5	5	4.67
46	4	5	5	5	5	4	4.67	4	5	5	4	4.50	5	4	5	5	5	4.80	4	5	4	4	4	4	4.17	4	4	5	5	5	5	4.67
47	4	4	5	5	5	4	4.50	4	5	5	3	4.25	5	4	5	5	5	4.80	4	5	4	4	4	5	4.33	4	4	5	4	5	4	4.33
48	4	4	5	5	4	4	4.33	4	4	4	5	4.25	5	4	5	5	5	4.80	4	5	5	4	4	4	4.33	5	4	5	4	4	4	4.33
49	4	4	5	5	4	5	4.50	4	4	4	5	4.25	4	4	5	5	5	4.60	4	5	5	4	4	4	4.33	5	4	4	5	4	5	4.50
50	4	5	5	5	4	5	4.67	4	4	4	5	4.25	4	5	5	5	5	4.80	4	5	5	4	5	4	4.50	5	3	4	5	3	5	4.17
51	3	3	3	2	4	3	3.00	4	5	4	5	4.50	4	5	4	5	4	4.40	4	5	5	4	5	4	4.50	4	4	4	5	4	5	4.33

No	Komitmen Organisasi						X1	Kompetensi				X2	Etika Auditor					X3	Motivasi						X4	Kepuasan Kerja						Y
Kues.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
52	3	2	3	2	3	3	2,67	4	5	4	5	4,50	4	5	4	5	4	4,40	3	3	4	4	3	3	3,33	3	3	4	3	4	5	3,67
53	3	2	3	2	3	3	2,67	3	3	4	4	3,50	4	5	4	5	4	4,40	3	3	4	4	3	3	3,33	4	4	4	2	4	5	3,83
54	3	2	2	2	3	3	2,50	3	3	3	5	3,50	5	5	4	5	4	4,60	3	3	4	4	3	3	3,33	3	3	4	3	4	5	3,67
55	2	2	2	3	3	3	2,50	3	3	3	5	3,50	5	4	5	5	4	4,60	3	3	4	5	3	3	3,50	3	4	4	2	4	5	3,67
56	2	3	2	3	3	3	2,67	3	3	3	5	3,50	5	4	5	4	4	4,40	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	4	3,17
57	2	3	2	2	3	3	2,50	3	3	3	4	3,25	4	4	5	4	4	4,20	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00
58	3	3	2	2	3	3	2,67	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	4	4,40	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	5	4,33
59	3	3	2	2	3	3	2,67	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	4	4,40	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	5	4,33
60	3	3	2	3	3	3	2,83	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	4	4,40	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	5	4,33
61	3	3	2	2	3	3	2,67	4	5	4	5	4,50	4	4	5	5	4	4,40	3	3	3	3	3	3	3,00	2	3	5	4	2	3	3,17
62	3	4	2	2	3	3	2,83	5	5	4	5	4,75	4	4	5	4	3	4,00	3	3	3	3	3	3	3,00	2	3	5	4	2	3	3,17
63	3	3	2	2	3	3	2,67	5	3	5	4	4,25	4	4	4	5	3	4,00	5	4	5	4	5	4	4,50	4	4	5	5	5	5	4,67
64	3	3	2	3	4	3	3,00	5	3	5	4	4,25	3	3	3	5	3	3,40	5	4	5	4	5	4	4,50	4	4	5	5	5	5	4,67
65	3	3	2	2	4	3	2,83	4	3	5	4	4,00	3	3	3	4	3	3,20	5	4	5	4	5	4	4,50	3	3	4	4	2	3	3,17
66	4	5	5	5	4	4	4,50	4	3	4	5	4,00	3	3	3	4	3	3,20	5	4	5	4	5	4	4,50	3	3	4	5	2	3	3,33
67	4	5	5	4	4	4	4,33	4	4	4	5	4,25	3	3	5	4	3	3,60	4	5	5	5	4	5	4,67	3	2	4	5	3	3	3,33
68	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	5	4,25	3	3	5	4	3	3,60	4	5	4	5	4	5	4,50	4	5	4	5	5	3	4,33
69	4	5	5	4	4	5	4,50	4	4	4	5	4,25	4	4	5	4	5	4,40	4	5	4	5	4	4	4,33	4	5	4	5	5	5	4,67
70	5	4	5	5	4	5	4,67	4	5	4	5	4,50	4	4	5	4	5	4,40	4	5	4	5	4	4	4,33	4	5	4	5	5	5	4,67
71	5	4	5	5	3	5	4,50	4	5	4	5	4,50	4	4	5	4	5	4,40	4	5	4	5	4	4	4,33	4	5	4	4	4	5	4,33
72	5	4	4	5	3	5	4,33	3	5	4	3	3,75	4	4	5	5	5	4,60	4	5	4	5	5	4	4,50	5	5	5	4	4	5	4,67
73	4	4	4	4	3	5	4,00	3	5	3	3	3,50	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4	4,67	5	5	5	4	4	5	4,67
74	4	4	4	5	3	4	4,00	3	4	3	3	3,25	5	5	4	5	5	4,80	4	5	5	4	5	4	4,50	4	5	5	4	4	5	4,50
75	4	5	5	5	3	4	4,33	3	4	3	3	3,25	5	5	4	5	5	4,80	3	3	4	4	5	3	3,67	4	5	5	3	4	3	4,00
76	3	3	4	2	4	3	3,17	3	4	3	4	3,50	4	5	4	4	5	4,40	3	3	4	4	5	3	3,67	4	5	4	3	4	3	3,83
77	3	3	4	3	4	4	3,50	4	4	4	5	4,25	4	5	4	4	5	4,40	3	3	4	4	4	3	3,50	4	5	4	3	4	3	3,83
78	3	3	4	3	4	5	3,67	4	4	4	5	4,25	4	5	5	4	5	4,60	3	3	4	5	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
79	3	2	5	3	5	4	3,67	4	5	4	5	4,50	4	5	5	5	4	4,60	4	5	4	5	4	4	4,33	4	4	5	5	5	5	4,67
80	2	2	5	5	5	4	3,83	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4	4,60	4	5	4	5	4	4	4,33	4	4	5	5	5	5	4,67
81	2	2	5	5	5	4	3,83	5	5	4	5	4,75	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	4	5	4,50	3	2	4	2	4	2	2,83
82	2	2	4	5	5	5	3,83	5	4	5	5	4,75	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	5	4	5	4,33	2	2	4	2	4	2	2,67
83	2	3	4	5	4	5	3,83	4	4	5	5	4,50	3	4	4	3	4	3,60	5	4	4	5	5	5	4,67	4	5	5	5	5	5	4,83
84	3	3	4	5	4	5	4,00	4	4	5	5	4,50	3	4	4	3	4	3,60	5	4	5	5	5	5	4,83	2	3	5	2	5	3	3,33
85	3	3	3	4	4	4	3,50	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3	4	3,60	5	4	5	4	5	4	4,50	4	4	5	5	5	5	4,67
86	3	2	3	4	4	4	3,33	4	4	4	3	3,75	3	4	5	3	4	3,80	5	4	5	4	5	4	4,50	4	4	5	5	5	5	4,67
87	3	3	3	4	4	4	3,50	4	4	4	3	3,75	4	4	5	3	4	4,00	5	4	5	4	4	4	4,33	3	4	5	3	5	4	4,00
88	4	3	4	4	4	4	3,83	4	3	4	3	3,50	4	5	5	3	5	4,40	4	3	5	4	4	4	4,00	3	4	4	2	4	4	3,50
89	4	3	4	4	4	4	3,83	3	3	4	3	3,25	4	5	5	4	5	4,60	4	3	5	4	4	4	4,00	3	4	4	2	4	4	3,50
90	4	3	4	3	4	3	3,50	3	3	3	3	3,00	4	5	5	5	5	4,80	4	3	5	5	4	4	4,17	4	4	4	5	4	4	4,17
91	5	2	5	3	5	3	3,83	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	4	4,80	4	3	5	5	5	4	4,33	4	4	4	5	4	5	4,33
92	5	2	5	3	5	3	3,83	3	3	3	4	3,25	5	5	5	5	4	4,80	4	4	5	5	5	5	4,67	4	4	4	5	4	5	4,33
93	5	2	4	4	4	4	3,83	3	4	3	4	3,50	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	5	5	5	4,50	5	4	4	5	5	5	4,67
94	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	5	5	5	4,50	5	3	5	5	5	5	4,67
95	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	3	4	4	5	4	3	3,83	5	3	5	5	3	5	4,33
96	4	3	4	5	4	5	4,17	4	5	4	4	4,25	4	4	5	5	4	4,40	3	5	4	4	4	3	3,83	4	3	5	5	3	4	4,00
97	3	3	5	5	4	5	4,17	4	5	4	4	4,25	4	4	5	4	4	4,20	3	5	4	4	4	3	3,83	4	3	5	5	3	4	4,00
98	2	4	5	5	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75	4	4	5	4	4	4,20	3	5	4	4	4	3	3,83	4	3	3	5	4	5	4,00
99	2	4	5	4	5	4	4,00	5	4	5	4	4,50	4	4	5	4	4	4,20	3	5	3	4	4	3	3,67	4	4	4	5	3	5	4,17
100	3	5	2	4	4	4	3,67	5	4	5	5	4,75	3	4	4	4	4	3,80	4	4	3	4	4	5	4,00	4	4	5	4	3	4	4,00

Frequencies

	Statistics		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Usia	100	0	2.5500	255.00
Jenis kelamin	100	0	1.3700	137.00
Pendidikan terakhir	100	0	3.5100	351.00
Masa kerja	100	0	3.6700	367.00
Status	100	0	1.2200	122.00
X1.1	100	0	3.4100	341.00
X1.2	100	0	3.2900	329.00
X1.3	100	0	3.6400	364.00
X1.4	100	0	3.5300	353.00
X1.5	100	0	3.8100	381.00
X1.6	100	0	3.8100	381.00
X2.1	100	0	3.5500	355.00
X2.2	100	0	3.7300	373.00
X2.3	100	0	3.6500	365.00
X2.4	100	0	3.8200	382.00
X3.1	100	0	4.0400	404.00
X3.2	100	0	4.1200	412.00
X3.3	100	0	4.5000	450.00
X3.4	100	0	4.4900	449.00
X3.5	100	0	4.1900	419.00
X4.1	100	0	3.5600	356.00
X4.2	100	0	3.7500	375.00
X4.3	100	0	3.9100	391.00
X4.4	100	0	3.8100	381.00
X4.5	100	0	3.9900	399.00
X4.6	100	0	3.7200	372.00
Y.1	100	0	3.4900	349.00
Y.2	100	0	3.5100	351.00
Y.3	100	0	3.9000	390.00
Y.4	100	0	3.7400	374.00

Statistics

	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Y.5	100	0	3.7900	379.00
Y.6	100	0	4.0900	409.00

Frequency Table**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29 tahun	13	13.0	13.0	13.0
	30-39 tahun	37	37.0	37.0	50.0
	40-49 tahun	32	32.0	32.0	82.0
	> 50 tahun	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	63	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana (S.1)	56	56.0	56.0	56.0
	S.2	37	37.0	37.0	93.0
	S.3	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	6	6.0	6.0	6.0
	3.1 tahun-5 tahun	7	7.0	7.0	13.0
	5.1-10 tahun	25	25.0	25.0	38.0
	10.1-15 tahun	38	38.0	38.0	76.0
	> 15 tahun	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	78	78.0	78.0	78.0
	Belum kawin	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	14.0	14.0	14.0
	CS	42	42.0	42.0	56.0
	S	33	33.0	33.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	23	23.0	23.0	23.0
	CS	42	42.0	42.0	65.0
	S	18	18.0	18.0	83.0
	SS	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	28	28.0	28.0	28.0
	CS	13	13.0	13.0	41.0
	S	26	26.0	26.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25.0	25.0	25.0
	CS	25	25.0	25.0	50.0
	S	22	22.0	22.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	42	42.0	42.0	42.0
	S	35	35.0	35.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	42	42.0	42.0	42.0
	S	35	35.0	35.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	52	52.0	52.0	53.0
	S	38	38.0	38.0	91.0
	SS	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	47	47.0	47.0	48.0
	S	30	30.0	30.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	49	49.0	49.0	49.0
	S	37	37.0	37.0	86.0
	SS	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	49	49.0	49.0	49.0
	S	20	20.0	20.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	22	22.0	22.0	22.0
	S	52	52.0	52.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	21	21.0	21.0	21.0
	S	46	46.0	46.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	5.0	5.0	5.0
	S	40	40.0	40.0	45.0
	SS	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	10.0	10.0	10.0
	S	31	31.0	31.0	41.0
	SS	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	19.0	19.0	19.0
	S	43	43.0	43.0	62.0
	SS	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	54	54.0	54.0	54.0
	S	36	36.0	36.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	52	52.0	52.0	52.0
	S	21	21.0	21.0	73.0
	SS	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	36	36.0	36.0	36.0
	S	37	37.0	37.0	73.0
	SS	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	41	41.0	41.0	41.0
	S	37	37.0	37.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	34	34.0	34.0	34.0
	S	33	33.0	33.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	48	48.0	48.0	48.0
	S	32	32.0	32.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8.0	8.0	8.0
	CS	44	44.0	44.0	52.0
	S	39	39.0	39.0	91.0
	SS	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	10.0	10.0	10.0
	CS	41	41.0	41.0	51.0
	S	37	37.0	37.0	88.0
	SS	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	CS	29	29.0	29.0	32.0
	S	43	43.0	43.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	11.0	11.0	11.0
	CS	31	31.0	31.0	42.0
	S	31	31.0	31.0	73.0
	SS	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8.0	8.0	8.0
	CS	26	26.0	26.0	34.0
	S	45	45.0	45.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	CS	22	22.0	22.0	26.0
	S	35	35.0	35.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.0800	16.458	.589	.867
X1.2	18.2000	15.737	.574	.871
X1.3	17.8500	13.119	.771	.838
X1.4	17.9600	13.514	.770	.836
X1.5	17.6800	16.583	.645	.860
X1.6	17.6800	15.755	.795	.840

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.2000	3.919	.835	.753
X2.2	11.0200	3.939	.616	.837
X2.3	11.1000	3.949	.749	.782
X2.4	10.9300	3.783	.594	.854

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	17.3000	3.586	.727	.635
X3.2	17.2200	3.891	.544	.706
X3.3	16.8400	4.641	.386	.756
X3.4	16.8500	4.391	.403	.754
X3.5	17.1500	3.806	.572	.695

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	19.1800	10.856	.799	.876
X4.2	18.9900	10.353	.680	.892
X4.3	18.8300	10.163	.801	.872
X4.4	18.9300	10.712	.696	.888
X4.5	18.7500	10.452	.698	.889
X4.6	19.0200	10.525	.733	.883

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19.0300	10.999	.748	.814
Y.2	19.0100	11.182	.635	.832
Y.3	18.6200	11.349	.626	.834
Y.4	18.7800	10.598	.605	.840
Y.5	18.7300	11.209	.596	.840
Y.6	18.4300	10.793	.670	.826

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96399841
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.064
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variables Entered/Removed^a

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.365	.52170

a. Predictors: (Constant), interaksi etika auditor dengan motivasi , Zscore: Komitmen organisasi, Zscore: Kompetensi, interaksi kompetensi dengan motivasi , Zscore: Motivasi, Zscore: Etika auditor, Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.376	7	2.482	9.120	.000 ^b
	Residual	25.040	92	.272		
	Total	42.416	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), interaksi etika auditor dengan motivasi , Zscore: Komitmen organisasi, Zscore: Kompetensi, interaksi kompetensi dengan motivasi , Zscore: Motivasi, Zscore: Etika auditor, Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.738	.120		31.140
	Zscore: Komitmen organisasi	.145	.062	.222	2.341
	Zscore: Kompetensi	.234	.066	.357	3.544
	Zscore: Etika auditor	.224	.061	.342	3.693
	Zscore: Motivasi	.139	.059	.212	2.348
	Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi	.031	.077	.039	.405
	interaksi kompetensi dengan motivasi	-.018	.079	-.021	-.232
	interaksi etika auditor dengan motivasi	.002	.071	.002	.026

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000		
	Zscore: Komitmen organisasi	.021	.715	1.398
	Zscore: Kompetensi	.001	.633	1.579
	Zscore: Etika auditor	.000	.749	1.335
	Zscore: Motivasi	.021	.787	1.270
	Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi	.686	.688	1.453
	interaksi kompetensi dengan motivasi	.817	.761	1.313
	interaksi etika auditor dengan motivasi	.980	.712	1.404

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.738	.120		31.140
	Zscore: Komitmen organisasi	.145	.062	.222	2.341
	Zscore: Kompetensi	.234	.066	.357	3.544
	Zscore: Etika auditor	.224	.061	.342	3.693
	Zscore: Motivasi	.139	.059	.212	2.348
	Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi	.031	.077	.039	.405
	interaksi kompetensi dengan motivasi	-.018	.079	-.021	-.232
	interaksi etika auditor dengan motivasi	.002	.071	.002	.026

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000		
	Zscore: Komitmen organisasi	.021	.715	1.398
	Zscore: Kompetensi	.001	.633	1.579
	Zscore: Etika auditor	.000	.749	1.335
	Zscore: Motivasi	.021	.787	1.270
	Interaksi komitmen organisasi dengan motivasi	.686	.688	1.453
	interaksi kompetensi dengan motivasi	.817	.761	1.313
	interaksi etika auditor dengan motivasi	.980	.712	1.404

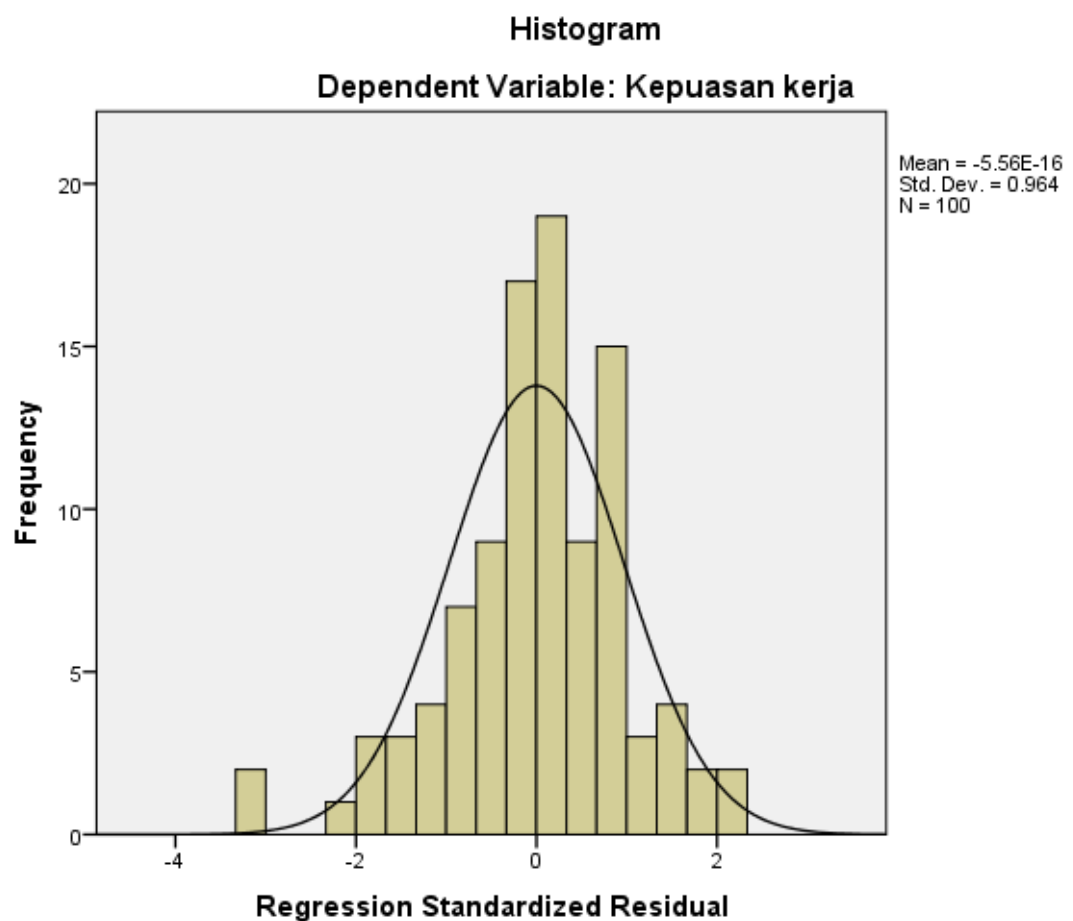
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7856	4.5772	3.7533	.41894	100
Std. Predicted Value	-2.310	1.967	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.079	.216	.144	.034	100
Adjusted Predicted Value	2.7802	4.5781	3.7570	.42200	100
Residual	-1.59512	1.10470	.00000	.50292	100

Std. Residual	-3.058	2.118	.000	.964	100
Stud. Residual	-3.123	2.156	-.003	1.007	100
Deleted Residual	-1.66398	1.15253	-.00366	.54975	100
Stud. Deleted Residual	-3.285	2.201	-.006	1.025	100
Mahal. Distance	1.292	15.964	6.930	3.720	100
Cook's Distance	.000	.136	.012	.022	100
Centered Leverage Value	.013	.161	.070	.038	100

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kepuasan kerja**