

Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Time Budget Pressure terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada KAP di Makassar

Azwar Anwar¹✉ dan Nur Afiah²

¹ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

² Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, leadership style and time budget pressure on auditor job satisfaction at the Public Accounting Firm in Makassar. The method of determining the sample used is convenience sampling, which is a sampling technique with consideration of convenience. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The questionnaire in this study used a Likert scale as the measurement scale of the research instrument. Data analysis technique used multiple linear regression analysis and hypothesis test consisting of partial test (t test) and simultaneous test (f test). The analysis used in this study is quantitative analysis. The findings in this study indicate that the independent variable of organizational commitment (X1), leadership style (X2) and time budget pressure (X3) have a positive and significant effect on the dependent variable of auditor job satisfaction (Y), both testing partially (t-test) and testing simultaneously (F test).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan time budget pressure terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Makassar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan kemudahan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan tekanan anggaran waktu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja auditor (Y), pengujian keduanya secara parsial (uji-t) dan pengujian secara bersamaan (uji F).

Keywords:

organizational commitment; leadership style; time budget pressure; auditor job satisfaction.

* Korespondensi penulis pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Jl. Raya Pendidikan No. 1 Gunung Sari, Makassar 90221 Sulawesi Selatan, Indonesia. E-mail: azwar.anwar@unm.ac.id (author#1).



1. Pendahuluan

Akuntan publik sebagai pihak ketiga bertugas untuk mengaudit laporan keuangan apakah telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Akuntan publik memberikan opini mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut, sehingga pihak yang membutuhkan informasi mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan. Auditor menjalankan fungsi penilai independen dalam menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik sekaligus untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian perusahaan (Knechel, 2000; Kumar & Sharma, 2015; Dennis, 2015). Semakin bertambahnya perusahaan pada suatu area maka kebutuhan akan jasa audit ikut meningkat dan akan menyebabkan adanya persaingan antar kantor akuntan publik. Auditor dituntut memberikan kinerja terbaik.pada satu sisi namun pada sisi lain kepuasan kerja dari seorang auditor perlu dijamin dengan baik oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan tempat bagi para auditor eksternal.

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

Berdasarkan aspek psikologi, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005). Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, kepuasan kerja seseorang menyangkut komitmen dalam bekerja, yakni komitmen profesional dan komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tempat bekerja, terutama dengan orang-orang yang ditemani berinteraksi, baik atasan, bawahan atau rekan sejawat (Amilin & Dewi, 2008). Tantangan bagi pemilik usaha tanpa terkecuali usaha jasa sector privat maupun sektor publik adalah mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam menjaga kelangsungan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup menciptakan

lingkungan kerja kondusif dan menjaga komitmen yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan kerja kepada auditor (Fathonah & Utami, 2011).

Salah satu indikator penentu kepuasan kerja yang tidak dapat diabaikan adalah komitmen organisasi. Komitmen banyak digunakan sebagai variabel intervening (Kharisma et al., 2019, Baihaqi & Suharnomo, 2010, Rosita & Yuniati, 2016) hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini kembali menguji secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja seseorang. Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi.

Kinerja auditor yang maksimal tentunya akan muncul bila pihak Kantor Akuntan Publik bisa memberikan kepuasan kerja kepada auditornya. Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Dwirandra (2016), dimana Sari (2015) yang meneliti kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh tindakan supervisi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di kantor akuntan publik mendapat hasil yaitu kepuasan kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh komitmen pada kinerja auditor karena terjadi kesalahan jalur.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yaitu gaya kepemimpinan dari Kantor Akuntan Publik. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama. Gaya kepemimpinan merupakan sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan (Sutanto & Stiawan, 2000). Organisasi dipimpin oleh pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Kepemimpinan yang berhasil menghendaki suatu pengertian yang mendalam terhadap bawahan Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama.

Hasil penelitian sebelumnya (Purnamasari, 2008) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dalam pekerjaan akuntan publik dibutuhkan suasana diskusi antara sesama staf sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi suasana diskusi yang kondusif. Gaya kepemimpinan dalam penelitian



tersebut adalah gaya kepemimpinan menurut Fiedler dan Chemers (dalam Sulaksono & Susilawati, 2012), yaitu derajat hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya. Dalam hal ini bukan hanya pimpinan tetapi dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja atau least preferred coworker (LPC). Apabila gaya kepemimpinan di organisasi baik, artinya seorang pemimpin dapat mengelola hubungan antar bawahan di lingkungannya, maka kecenderungan untuk menemukan teman yang tidak disukai akan semakin minimal dan individu dapat bekerja dengan lebih baik dan kepuasan kerja meningkat.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan auditor juga dilakukan oleh Fitriany dkk. (2011) yang hasilnya menunjukkan bahwa pada KAP kecil, hanya gaya kepemimpinan consideration (gaya kepemimpinan yang people-oriented) yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, sedangkan pada KAP besar baik gaya kepemimpinan consideration maupun gaya kepemimpinan structure berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yaitu adanya tekanan anggaran waktu (time budget pressure) yang diberikan kepada auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Wicaksono & Dwirandra (2016) yang mendapatkan hasil bahwa tekanan anggaran waktu terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, karena tekanan waktu justru mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) yang mendapatkan hasil bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Tekanan waktu atau time budget pressure adalah suatu keadaan ketika auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun (Herningsih, 2001). Anggaran waktu (time budget) disusun digunakan untuk memprediksi waktu yang dibutuhkan setiap tahap pelaksanaan program audit untuk berbagai tingkat auditor (Rimawati, 2011).

Dari keterangan tersebut dengan ini maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tekanan waktu merupakan suatu bentuk terhadap program kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya sehingga dapat mengganggu program kerja seorang auditor dalam melakukan tugas audit. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor?; (2) apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor?; (3) apakah terdapat pengaruh time budget pressure terhadap



kepuasan kerja auditor? Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: menganalisis berapa besar pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan time budget pressure terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Kajian Literatur

2.1. Komitmen Organisasi

Salah satu indikator penentu kepuasan kerja yang tidak dapat diabaikan adalah komitmen organisasi. Komitmen banyak digunakan sebagai variabel pemoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, tetapi penelitian ini akan menguji secara empiris apakah komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi (Purnamasari, 2008).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut teori komitmen dalam model Rusbult (Investment Model) menyatakan bahwa komitmen muncul karena ketergantungan yang meningkat. Tingkat komitmen didefinisikan sebagai niat untuk bertahan dalam suatu hubungan, termasuk orientasi jangka panjang terhadap keterlibatan dan perasaan keterikatan psikologis terhadapnya (misalnya, identitas relasional, atau "ke-kami-an") (Rusbult et al., 2006). Komitmen adalah keadaan psikologis yang secara langsung memengaruhi perilaku sehari-hari dalam hubungan, termasuk keputusan untuk bertahan.

Hatmoko (2006) lebih lanjut menjelaskan bahwa komitmen dalam organisasi adalah loyalitas individu terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang auditor memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2019:100). Komitmen organisasi juga merupakan sikap loyalitas auditor pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Witasari, 2009:29).

Auditor yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan kesetiaan auditor terhadap organisasinya dan akan menumbuhkan loyalitas serta



mendorong keterlibatan auditor dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasinya (Trisnarningsih, 2007:10-11).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang dapat memengaruhi perilaku hubungan keseharian dan kepuasan kerja auditor. Karena komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan. Individu yang tidak memiliki komitmen organisasi cenderung bekerja apa adanya atau minimalis tanpa upaya inovatif dan kreatif bagaimana mencapai tujuan organisasi.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Dalam kenyataannya pemimpin dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan (Sutanto & Stiawan, 2000)

Hasil penelitian sebelumnya (Purnamasari, 2008) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dalam pekerjaan akuntan publik dibutuhkan banya suasana diskusi antara sesama staf sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi suasana diskusi yang kondusif. (Kinicki & Kreitner, 2012) mengemukakan gaya kepemimpinan dalam 2 dimensi: (1) gaya konsiderasi (consideration style) yaitu gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara atasan dan bawahan, adanya rasa saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan; (2) Gaya Struktur Inisiatif (Initiating Structure) yaitu gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam suatu kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, serta menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Kedua gaya di atas dapat mempengaruhi produktivitas kerja auditor. Seorang atasan auditor yang mampu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (gaya kepemimpinan consideration) tentunya akan lebih disenangi, demikian pula seorang atasan auditor yang mampu menunjukkan dan mengarahkan auditor dalam melaksanakan tugas dengan benar akan memberikan hasil kinerja sesuai yang diharapkan oleh organisasi (gaya



kepemimpinan structure) yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan auditor atas kinerja yang dihasilkannya.

Nurhayati (2016) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan consideration memiliki pengaruh yang lebih besar daripada gaya kepemimpinan structure terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama juga. Pimpinan yang disukai bawahan akan menjadikan bawahan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pimpinan yang tidak disukai oleh bawahan.

2.3. Time Budget Pressure

Time budget pressure (tekanan waktu) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang sangat ketat dan kaku (Raghunathan, 1991). Kondisi tekanan waktu (time pressure) adalah suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Otley & Pierce, 1996). Seorang auditor ketika menghadapi tekanan waktu, akan memberikan respon dengan dua cara, yaitu; fungsional dan disfungsional. Tipe fungsional adalah perilaku auditor untuk bekerja lebih baik dan menggunakan waktu sebaik- baiknya, hal ini sesuai juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Glover (1997) yang mengatakan bahwa anggaran waktu diidentifikasi sebagai suatu potensi untuk meningkatkan penilaian audit (audit judgement) dengan mendorong auditor lebih memilih informasi yang relevan dan menghindari penilaian yang tidak relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sukirno (2013) mendapatkan hasil bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Dwirandra (2016) mendapatkan hasil bahwa tekanan waktu terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, karena tekanan waktu justru mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi sehingga tetap dapat menghasilkan kualitas audit yang baik dan secara langsung tentunya berdampak positif bagi kepuasan auditor.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan dalam melakukan setiap penugasan yang diberikan seorang auditor memang sudah memiliki alokasi



waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga auditor harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien.

2.4. Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2019) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. 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. Smith (1996) dalam Engko & Gudono (2007) mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukuran variabel kepuasan terhadap (1) menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (2) jumlah kompensasi yang diterima (3) kesempatan untuk promosi jawaban (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku serta dukungan rekan sekerja.

Menurut Smith, Kendal dan Hulin dalam Permana (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas terhadap pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Sedangkan menurut Mishra, (2013) kepuasan kerja terkait dengan berbagai faktor sosial-ekonomi dan pribadi, seperti: usia, jenis kelamin, insentif, lingkungan kerja, pendidikan, masa kerja dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

2.5. Hipotesis

Komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan tekanan waktu merupakan tiga dari beberapa hal yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja



auditor. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam Kantor Akuntan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya (Tranggono & Kartika, 2008:9).

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

Hasil penelitian sebelumnya (Purnamasari, 2008) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hasil penelitian Fitriany dkk (2011) menunjukkan bahwa pada KAP kecil, hanya gaya kepemimpinan consideration (gaya kepemimpinan yang people-oriented) yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, sedangkan pada KAP besar baik gaya kepemimpinan consideration maupun gaya kepemimpinan structure berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Gaya kepemimpinan consideration memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan structure.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Dwirandra (2016) yang mendapatkan hasil bahwa tekanan anggaran waktu terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, karena tekanan waktu justru mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sukirno (2013) yang mendapatkan hasil bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya time budget pressure memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas audit secepatnya, sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

H3 : Time budget pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

H4 : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Time Budget Pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor



Metode, Data, dan Analisis

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan time budget pressure (X3) dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor (Y).

Komitmen organisasi (X1) merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (reinforce) satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan sikap yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 12 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2003).

Gaya kepemimpinan (X2) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dalam mencapai suatu tujuan, baik secara formal yang berarti ditunjuk oleh perusahaan yang bersangkutan, maupun secara informal yaitu tidak ditunjuk oleh perusahaan, tetapi mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 6 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih (2010).

Time budget pressure (tekanan waktu) (X3) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang sangat ketat dan kaku. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 4 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Nurlaely (2010). Kepuasan kerja (Y) penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 4 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf auditor baik (Partner, Aditor Senior, dan Auditor Junior) yang bekerja pada KAP di Makassar yang berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 orang auditor yang bekerja di 6 KAP di Makassar. Metode penetapan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan kemudahan.

Instrumen utama pengumpulan data berupa kuesioner dan diukur dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan 24 responden. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Data yang terolah sebanyak 20 karena sebanyak 4 kuesioner tidak kembali.



Teknik analisis data terdiri dari empat jenis analisis yaitu, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ketiga adalah analisis regresi linear berganda, dan terakhir adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

2. Hasil and Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi corrected item total correlation. Hampir semua indikator masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi dari multiple indicator atau convergent validity sudah baik. Kecuali pada indikator X1.14 sehingga indikator tersebut harus dihilangkan dari penghitungan selanjutnya. (lihat tabel pada lampiran).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus nilai Cronbachs Alpha.

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh semua variabel mempunyai koefisien Alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian, item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Tabel 1 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Komitmen organisasi (X ₁)	,735	12
Gaya kepemimpinan (X ₂)	,773	6
Time budget pressure (X ₃)	,824	4
Kepuasan kerja auditor (Y)	,797	4

Hasil Uji Asumsi Klasik

Mendeteksi adanya multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dan Nilai Tolerance Valuenya (TOL). Suatu model dinamakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai VIFnya dibawah 10 dan nilai TOLnya di atas 0,01 (lihat tabel 4.3). X1,



X2 dan X3 mempunyai nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dibawah dari 10 dan Nilai Tolarence Valuenya (TOL) diatas 0,01. Hal ini berarti bahwa model di atas bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Model	VIF
Komitmen organisasi (X ₁)	,571	1,751
Gaya kepemimpinan (X ₂)	,642	1,558
Time budget pressure (X ₃)	,683	1,463

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian regresi pada table 4 dapat diketahui bahwa nilai $df = n-k-1 = 20-3-1 = 16$ dengan 3 variabel independen (lihat tabel-t pada lampiran) maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1,746. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai thitung dari variabel komitmen organisasi sebesar 2,165 lebih besar dari nilai ttabel, masing-masing yaitu $2,165 > 1,746$ maka H0 ditolak. Artinya bahwa, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Nilai thitung dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,548 lebih besar dari nilai ttabel, masing-masing yaitu $2,548 > 1,746$ maka H0 ditolak. Artinya bahwa, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan nilai thitung dari variabel time budget pressure sebesar 3,919 lebih besar dari nilai ttabel, masing-masing yaitu $3,919 > 1.746$ maka H0 ditolak. Artinya bahwa, secara parsial time budget pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstand. Koef.		Stand. Koef.	T	Sig
	B	SE	Beta		
(Constant)	-,600	2,070		-,290	,776
Komitmen organisasi (X ₁)	,127	,059	,293	2,165	,046
Gaya kepemimpinan (X ₂)	,235	,092	,326	2,548	,021
Time budget pressure (X ₃)	,350	,089	,486	3,919	,001



Berdasarkan tabel 4 diperoleh Fhitung sebesar 26,448 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikansi 0.05, nilai df (n-k-1) atau 20-3-1= 16 dengan 3 variabel independen (lihat , lampiran pada tabel distribusi Nilai F dengan probabilitas 0.05) maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.239. Dengan demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel atau 26,448 > 3,239 maka H0 ditolak. Artinya bahwa secara simultan (bersama-sama) komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan time budget pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Tabel 5 Pengujian ANOVA (Signifikansi Simultan)

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41,776	3	13,925	26,448	.000 ^a
Residual	8,424	16	,527		
Total	50,200	19			

Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

Hasil temuan dalam Senelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja auditor (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis atas pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor secara parsial (Uji t) sebagai mana tertera pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai thitung dari variabel komitmen organisasi lebih besar dari nilai ttabel yaitu 2,165 > 1,746 maka H0 yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dinyatakan ditolak. Dengan demikian hipotesis (H1) yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar, diterima.

Adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kepuasan kerja auditor juga semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amilin dan Dewi (2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan



kerja yang dialaminya. Karena semakin sering seorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka akan tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja auditor (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis atas pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor secara parsial (Uji t) sebagai mana tertera pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai thitung dari variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai ttabel yaitu $2,548 > 1,746$ maka H_0 yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dinyatakan ditolak. Dengan demikian hipotesis (H2) yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar, diterima.

Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor berarti bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja auditor juga semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriany, dkk (2011) yang hasilnya menunjukkan bahwa pada KAP kecil, hanya gaya kepemimpinan consideration (gaya kepemimpinan yang people-oriented) yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, sedangkan pada KAP besar baik gaya kepemimpinan consideration maupun gaya kepemimpinan structure berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen time budget pressure (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja auditor (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis atas pengujian pengaruh time budget pressure terhadap kepuasan kerja auditor secara parsial (Uji t) sebagai mana tertera pada tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa nilai thitung dari variabel time budget pressure lebih besar dari nilai ttabel yaitu $3,919 > 1,746$ maka H_0 yang menyatakan time budget pressure secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dinyatakan ditolak. Dengan demikian hipotesis (H3) yang menyatakan time budget pressure secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar, diterima.

Adanya pengaruh antara time budget pressure terhadap kepuasan kerja auditor berarti bahwa semakin tinggi time budget pressure maka kepuasan kerja auditor juga semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wicaksono & Dwirandra (2016) yang



mendapatkan hasil bahwa tekanan anggaran waktu terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sukirno (2013) yang mendapatkan hasil bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan adanya time budget pressure memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas audit secepatnya, sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian secara simultan dengan Analysis of Variance (ANOVA) menunjukkan nilai F yang signifikan $< 0,05$ (F_{hitung} sebesar 26,448 $> F_{tabel}$ 3,239) dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak atau dengan kata lain bahwa secara simultan (bersama-sama) komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan time budget pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Time Budget Pressure berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, dapat diterima

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil mendukung ketiga hipotesis yang diajukan.

Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kepuasan kerja auditor juga semakin tinggi. Auditor yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap lembaganya.

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja auditor juga semakin tinggi. Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama. Pimpinan yang disukai bawahan akan menjadikan bawahan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pimpinan yang tidak disukai oleh bawahan.

Time budget pressure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi time budget pressure maka kepuasan kerja auditor juga semakin tinggi. Tekanan waktu dapat mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi sehingga tetap dapat menghasilkan kualitas audit yang baik dan secara langsung tentunya berdampak positif bagi kepuasan auditor.



Penelitian ini masih membutuhkan beberapa perbaikan, berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis ajukan yaitu: (1) penelitian selanjutnya dapat memperluas daerah penelitian tidak hanya di Makassar, sehingga penelitian diperoleh sampel yang lebih besar dan diharapkan dapat mendapatkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya; (2) penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel pada auditor yang bekerja pada perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah; (3) penelitian selanjutnya dapat menambah variabel intervening ataupun variabel moderating sehingga kemungkinan mendapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian ini; (4) untuk akuntan publik khususnya bagi profesi auditor diharapkan agar meningkatkan semua aspek baik dari dalam diri auditor maupun melalui lingkungan auditor yang dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Reference

- Agoes, Sukrisno. 2014. *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Amilin, A., & Dewi, R. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- As'ad, M. (2005). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Baihaqi, M. F., & SUHARNOMO, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi pada pt. yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta). Universitas Diponegoro.
- Dennis, I. (2015). *Auditing theory*. Routledge.
- Dewi, D. D., & Sukirno, S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP di Yogyakarta. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 117–134.
- Engko, C., & Gudono, G. (2007). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 11(2).
- Fathonah, S., & Utami, I. (2011). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi. *EXCELLENT*, 1(1).
- Fitriany, F., Gani, L., Siregar, S. V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor Dan Hubungannya Dengan Kinerja Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Indonesian Journal of Accounting and Finance*, 8(2), 171–196.
- Glover, S. M. (1997). The influence of time pressure and accountability on auditors' processing of nondiagnostic information. *Journal of Accounting Research*, 35(2), 213–226.



- Hatmoko, T. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus Di PDAM Kabupaten Karanganyar). Penelitian Mahasiswa Program Doktor Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (Vol. 1221). McGraw-Hill Irwin New York, NY.
- Knechel, W. R. (2000). Behavioral research in auditing and its impact on audit education. *Issues in Accounting Education*, 15(4), 695–712.
- Kumar, R., & Sharma, V. (2015). *Auditing: Principles and practice*. PHI Learning Pvt. Ltd.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45–54.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Permana, G. A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening–PT Krakatau Information Technology.
- Purnamasari, D. I. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 22–31.
- Raghunathan, B. (1991). Premature signing-off of audit procedures: An analysis. *Accounting Horizons*, 5(2), 71.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (ed.); Cet. Kedel). Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Rusbult, C. E., Coolsen, M. K., Kirchner, J. L., & Clarke, J. A. (2006). Commitment.
- Sari, N. W. D. K., & Dwirandra, A. A. N. B. (2016). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(2), 1145–1171.
- Sulaksono, S. M., & Susilawati, C. (2012). Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial: Gaya Kepemimpinan Fiedler Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(21), 17–28.
- Sutanto, E. M., & Stiawan, B. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam Upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 29–43.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 15(1).

ISSN 2830-4438



- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 10(1), 1–56.
- Wicaksono, Y. B. A., & Dwirandra, A. A. N. B. (2016). Kemampuan Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Tekanan Waktu Pada Kepuasan Kerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(3), 2071–2098.
- Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang). Universitas Diponegoro.

