

Pengaruh Job Satisfaction Dan Moral Reasoning Terhadap Komitmen Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

Sitti Hartati Hairuddin¹

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job satisfaction dan moral reasoning terhadap komitmen auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan membagikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 47 responden. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Job Satisfaction dan Moral Reasoning sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Satisfaction dan Moral Reasoning berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Auditor. Karena seorang auditor yang mempunyai job satisfaction yang tinggi akan merasa puas dengan pekerjaannya dan cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya sebagai auditor dan seorang auditor yang mempunyai moral reasoning yang tinggi memiliki kepercayaan yang dapat meningkatkan kerukunan sehingga auditor tetap berkomitmen untuk bekerja di Inspektorat.

Kata Kunci: Job Satisfaction, Moral Reasoning dan Komitmen Auditor

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and moral reasoning on auditor commitmen at the Inspectorate Office of South Sulawesi Province. This study uses primary data by conducting direct research in the field by distributing questionnaires/statement sheets to 47 respondents. The data analysis method used to test the hypothesis is multiple linear regression. The independent variables used in this study are Job Satisfaction and Moral Reasoning, while the dependent variable used in this study is Auditor Commitmen. The results showed that Job Satisfaction and Moral Reasoning had a positive and significant effect on Auditor Commitmen. Because an auditor who has high job satisfaction will feel satisfied with his job and tend to be more commitmen to his job as an auditor and auditor who has high moral reasoning has confidence that can increase harmony so that the auditor remains commitmen to working in the Inspectorate.

Keywords: Job Satisfaction, Moral Reasoning and Auditor Commitmen

Pendahuluan

Profesi akuntan publik adalah profesi yang sangat penting, namun saat ini integritas para akuntan publik sudah mulai diragukan oleh pihak yang berkepentingan atas laporan akuntan publik akibat dari maraknya skandal keuangan yang terjadi akhir-akhir ini. Dengan semakin banyaknya skandal keuangan yang terjadi di luar maupun di dalam negeri sangat mempengaruhi kepercayaan pengguna laporan keuangan auditan pada profesi akuntan publik (Sabirin dan Nurhayati, 2019).

Komitmen pada organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Setiap

*Penulis Koresponden: Sitti Hartati Hairuddin (sittihartatihairuddin@umi.ac.id)

Artikel Masuk: 04 Oktober 2022, Revisi: 10 Oktober 2022, Diterima: 16 Oktober 2022, Publish: 30 Oktober 2022



individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat (Hasanah, Amin, dan Junaidi, 2020). Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Oleh karena itu, akuntan yang bekerja lebih lama memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru menjalankan profesi sebagai akuntan, karena akuntan yang lebih lama bekerja memiliki nilai loyalitas yang tinggi terhadap profesi yang diambil (Fauziah, 2019).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Oleh karena itu, akuntan yang bekerja lebih lama memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru menjalankan profesi sebagai akuntan, karena akuntan yang lebih lama bekerja memiliki nilai loyalitas yang tinggi terhadap profesi yang diambil (Fauziah, 2019). Job satisfaction, dan moral reasoning sangat berpengaruh terhadap komitmen auditor dalam meningkatkan kualitas bekerja seorang auditor. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh auditor tersebut adalah dengan mengandalkan pemahaman atas job satisfaction dan moral reasoning. Oleh karena itu, job satisfaction dan moral reasoning sangat penting untuk dimanfaatkan oleh seorang auditor dalam rangka meningkatkan komitmen auditnya. Akuntan publik merupakan salah satu profesi yang bertanggungjawab terhadap laporan keuangan, Job satisfaction merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa job satisfaction adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Tanjung, Rosmaini, 2019a). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi job satisfaction (kepuasan kerja) yaitu kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan. 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.

Pengujian moral reasoning sebagai faktor yang memengaruhi komitmen auditor didasarkan pada realita yang menunjukkan bahwa komitmen auditor pada sektor publik sering dianggap tertinggal dibandingkan dengan komitmen auditor pada sektor swasta. Hal inilah yang memunculkan keinginan berbagai pihak termasuk peneliti untuk mengeksplor berbagai faktor yang dapat memengaruhi komitmen auditor (Anwar, 2017).

Laporan keuangan tersebut diaudit oleh akuntan publik Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. Sebelumnya, laporan keuangan Garuda Indonesia menuai polemik. Hal itu dipicu oleh penolakan dua komisaris Garuda Indonesia, Chairul Tanjung dan Dony Oskaria untuk mendatangi persetujuan atas hasil laporan keuangan 2018. Keduanya memiliki perbedaan pendapat terkait pencatatan transaksi dengan Mahata senilai US\$239,94 juta pada pos pendapatan. Pasalnya, belum ada pembayaran yang masuk dari Mahata hingga akhir 2018. Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Hadiyanto merinci kelima kelalaian yang dilakukan. Pertama, akuntan publik yang bersangkutan belum secara tepat menilai substansi transaksi untuk kegiatan perlakuan akuntansi pengakuan pendapatan piutang dan pendapatan lain-lain. Sebab, akuntan publik ini sudah mengakui pendapatan piutang meski secara nominal belum diterima oleh perusahaan. Kedua, akuntan publik belum sepenuhnya mendapatkan bukti audit yang cukup untuk menilai perlakuan akuntansi sesuai dengan substansi perjanjian transaksi tersebut. Ini disebutnya melanggar SA 500. Terakhir, akuntan publik juga tidak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi, di mana hal ini melanggar SA

560. Tak hanya itu, Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat Kasner bernaung pun diminta untuk mengendalikan standar pengendalian mutu KAP (Al-buhuts, 2018).

Selain job satisfaction, moral reasoning juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen audit. (Januarti dan Faisal, 2010) menjelaskan bahwa moral reasoning (penalaran moral) sebagai salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kualitas audit yang juga sering disebut sebagai kesadaran moral (moral judgment/moral thinking) merupakan sebuah proses penentuan benar atau salah yang dialami seorang individu dalam suatu situasi yang menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan etis bagi seorang auditor.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah job satisfaction berpengaruh terhadap komitmen auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ? Apakah moral reasoning berpengaruh terhadap komitmen auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ?

Tinjauan Pustaka

Bidang keperilakuan dalam akuntansi dapat dikatakan masih baru dibandingkan dengan akuntansi keuangan. Topik keperilakuan ini mulai berkembang pada tahun 1950-an. Pada Juni 1951 Controllershship Foundation of America mensponsori suatu riset untuk menyelidiki dampak anggaran (Ikhsan, 2005). Hal itu diawali dari penelitian Argyris (1952), yang meneliti hubungan antara manusia dengan anggaran dan kemudian diikuti oleh peneliti-peneliti lainnya (Asri, Dwija, Putri, 2018). Teori Behavioral merupakan sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Kemudian teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap pengembangan teori pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behavioristik. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar (Rahman, Hanifah, 2012). Ciri dari teori ini adalah mengutamakan unsur-unsur dan bagian kecil, bersifat mekanistik, menekankan peranan lingkungan, mementingkan pembentukan reaksi atau respon, menekankan pentingnya latihan, mementingkan mekanisme hasil belajar, mementingkan peranan kemampuan dan hasil belajar yang diperoleh adalah munculnya perilaku yang diinginkan (Rahman, Hanifah, 2012).

Audit adalah aktivitas pengumpulan dan pemeriksaan bukti terkait suatu informasi untuk menentukandan membuat laporan tentang tingkat kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang ditetapkan. Umumnya pemeriksaan atau auditing dilakukan terhadap laporan keuangan, berbagai catatan pembukuan, serta bukti pendukung yang dibuat oleh manajemen suatu perusahaan. Proses auditing dilakukan oleh auditor, yaitu seseorang yang memiliki kompetensi untuk mengaudit dan sifatnya independen. Tujuan dilakukannya audit adalah untuk memverifikasi subjek dari audit apakah telah sesuai dengan regulasi, standar, dan metode yang disetujui oleh perusahaan (Hasanah, Amin, dan Junaidi, 2020).

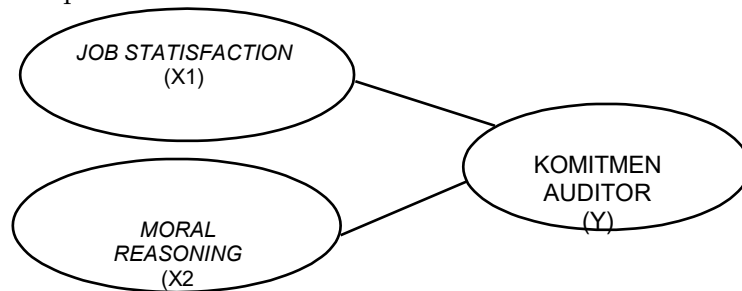
Arens (2008:16-18) terdapat tiga tipe audit yaitu: Audit Operasional (*Operational Audit*), audit operasional bertujuan mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*), audit ketaatan bertujuan untuk menentukan apakah pihak yang Audit Ketaatan (*Compliance Audit*). Audit atas Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*), Jenis audit ini bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah sesuai dengan kriteria- kriteria tertentu. Umumnya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi itu.

Definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan (Londok, Areros, dan Asaloei, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja. Mathis dan Jackson mendefinisikan kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Herzberg dalam (Londok, Areros, dan Asaloei, 2019) menerangkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu : Kompensasi, Lingkungan kerja dan Karakteristik pekerjaan

Pengertian Moral Reasoning (Yusuf) istilah moral berasal dari kata Latin mos (moris), yang berarti adat istiadat, kebiasaan, peraturan, tata cara kehidupan. Sedangkan moralitas merupakan kemauan untuk menerima dan melakukan peraturan, nilai-nilai, atau prinsip-prinsip moral. Nilai-

nilai moral itu seperti seruan untuk berbuat baik kepada orang lain, memelihara ketertiban dan keamanan, memelihara kebersihan dan memelihara hak orang lain, larangan mencuri, berzina, membunuh, meminum-minuman keras dan berjudi. Seseorang dapat dikatakan bermoral, apabila tingkah laku orang tersebut sesuai dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi oleh kelompok sosial (Syamsuriana, Nasaruddin, dan Hamzah Ahmad , 2019) Menurut Kohlberg dalam Mufida (2019) faktor yang memengaruhi moral reasoning , yaitu :Kesempatan alih peran, Konflik sosiokognitif, Keagamaan, Pembawaan dan Lingkungan sosial.

Berdasarkan uraian serta penjelasan dari latar belakang sampai dengan penelitian terdahulu dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari job satisfaction dan moral reasoning sebagai dasar komitmen auditor diperlukan suatu kerangka penelitian maka dapat deibuatkan bagan konseptual



Gambar 1. Bagan Konseptual
Sumber: Olahan Peneliti

Hipotesis

- H1: Job satisfaction berpengaruh positif terhadap komitmen auditor.
- H2: Moral reasoning berpengaruh positif terhadap komitmen auditor.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 47 responden, di mana auditor muda berjumlah 17 orang, auditor pertama berjumlah 13 orang dan auditor madya berjumlah 5 orang Sugiyono dalam (Manalu, Mesra, 2019).

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan ske skewnes. Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas, dan uji reabilitas.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada, menentukan model analisis yang tepat dan untuk menghindari kemungkinan adanya masalah dalam analisis regresi. Adapun pengujian yang harus dilakukan yakni uji Normalitas, multikolienaritas dan uji heteroskedastisitas. Uji Hipotesis a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda, b. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dan Pembahasan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah job satisfaction, moral reasoning dan komitmen auditor. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas .

Adapun hasil statistik sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job Satisfaction	47	3.75	5.00	4.4707	.38148
Moral Reasoning	47	3.67	5.00	4.3936	.37337
Komitmen Auditor	47	3.83	5.00	4.4610	.40110

Tabel ini menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel- variabel dalam penelitian ini, antara lain : Job Satisfaction (X1) Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 3,75 nilai maksimum 5, dan mean 4,4707 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,38148 dari nilai rata-rata jawaban responden. Moral Reasoning (X2) Berdasarkan tabel diatas X2 memiliki nilai minimum 3,67 nilai maksimum 5 dan mean 4,3694 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,37337 dari nilai rata-rata jawaban responden. Komitmen Auditor (Y) Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai minimum 3,83 nilai maksimum 5, dan mean 4,4610 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40110 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pernyataan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari job satisfaction (JS), moral reasoning (MR), dan komitmen auditor (KA).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
X1	JS1	0,653**	0,000	VALID
	JS2	0,765**	0,000	VALID
	JS3	0,784**	0,000	VALID
	JS4	0,825**	0,000	VALID
	JS5	0,839**	0,000	VALID
	JS6	0,798**	0,000	VALID
	JS7	0,704**	0,000	VALID
	JS8	0,580**	0,000	VALID
X2	MR1	0,753**	0,000	VALID
	MR2	0,703**	0,000	VALID
	MR3	0,578**	0,000	VALID
	MR4	0,704**	0,000	VALID
	MR5	0,815**	0,000	VALID
	MR6	0,729**	0,000	VALID
Y	KA1	0,579**	0,000	VALID
	KA2	0,864**	0,000	VALID
	KA3	0,809**	0,000	VALID
	KA4	0,821**	0,000	VALID
	KA5	0,803**	0,000	VALID
	KA6	0,748**	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya (reliabel). Semakin reliabel suatu instrumen, membuat instrumen tersebut akan mendapatkan hasil yang sama, bila digunakan beberapa kali mengukur pada obyek yang sama. Metode reliabilitas yang sering digunakan adalah metode Cronbach Alpha menunjukkan sejauh mana ke konsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai alpha (>) 0,60. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

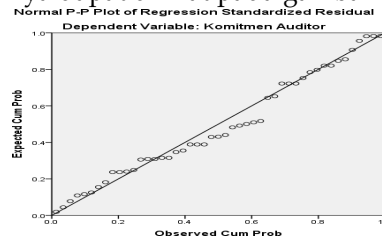
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Job Satisfaction (X1)	0,884	Reliabel
Moral Reasoning (X2)	0,802	Reliabel
Komitmen Auditor (Y)	0,863	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized

Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo, dkk, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job Satisfaction	.796	1.256
	Moral Reasoning	.796	1.256

a. Dependent Variable: Komitmen Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel ini terlihat bahwa variabel job satisfaction dan moral reasoning memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen auditor dengan variabel yang mempengaruhi yaitu job satisfaction dan moral reasoning.

Analisis Regresi Linear Berganda. Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 5. Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.646	.601		1.076	.288
	Job Satisfaction	.510	.128	.485	3.992	.000
	Moral Reasoning	.350	.130	.325	2.679	.010

Dependent Variable: Komitmen Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,646 + 0,510 X_1 + 0,350 X_2$$

Nilai konstanta adalah 0,646 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (job satisfaction dan moral reasoning) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (komitmen auditor) sebesar 0,646 satuan.

Koefisien regresi job satisfaction (b1) adalah 0,291 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,291 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel job satisfaction (X1) dengan variabel komitmen auditor (Y). Semakin tinggi job satisfaction, maka komitmen auditor semakin meningkat.

Koefisien regresi moral reasoning (b2) adalah 0,350 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,350 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel moral reasoning (X2) dengan variabel komitmen auditor (Y). Semakin tinggi moral reasoning yang dimiliki oleh auditor, maka komitmen auditor semakin meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Komitmen Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel job satisfaction (kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen auditor. Semakin tinggi job satisfaction (kepuasan kerja), maka komitmen auditor semakin meningkat. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri auditor sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara pimpinan inspektorat memperlakukan dengan adil terhadap auditornya.

Pengaruh Moral Reasoning Terhadap Komitmen Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel moral reasoning berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen auditor. Semakin tinggi moral reasoning, maka komitmen auditor semakin meningkat. Kondisi kerja yang mendukung, mendorong seorang auditor untuk peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Terciptanya kerukunan akan membuat lingkungan kerja yang nyaman sehingga auditor akan tetap setia untuk bekerja di Inspektorat.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen auditor. Semakin tinggi job satisfaction auditor maka komitmen auditor akan semakin meningkat karena seorang auditor yang mempunyai job satisfaction yang tinggi merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya sebagai auditor. 2. Moral reasoning berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen auditor. Semakin tinggi moral reasoning auditor maka komitmen auditor akan semakin meningkat seorang auditor yang mempunyai moral reasoning yang tinggi memiliki kepercayaan yang dapat meningkatkan kerukunan sehingga auditor tetap berkomitmen untuk bekerja di Inspektorat.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Sulawesi Selatan. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen auditor. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi komitmen auditor selain variabel penelitian ini, seperti pengetahuan akuntansi, bonus, pengalaman, perilaku disfungsi dan moderasi pemahaman terhadap sistem informasi. 2 Sebaiknya pihak Inspektorat memberikan akses kepada auditornya untuk mengenyami pendidikan yang berkelanjutan. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner. Dan sebaiknya auditor yang bekerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan mempertahankan atau meningkat kualitasnya sebagai auditor internal.

References

- Al Jauhari, M. (2020). Tinjauan Fiqh Siyash terhadap peran BPKP dalam Pasal 49 PP No 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Era Reformasi (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Alkam, R. (2013). Pengaruh Moral Reasoning Auditor Pemerintah Terhadap Kualitas Audit (Doctoral dissertation, Universitas Hassanuddin).
- Amriani, W. (2007). Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Turnover Intentions Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Auditor Junior Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Anwar, A. (2017). Pengaruh Moral Reasoning Auditor Terhadap Kompetensi dan Independensi Auditor Pada Kantor BPK RI Perwakilan Propinsi Sulawesi Barat. *Al-Buhuts*, 13(01), 23-32.
- Daulay, M. (2014). Peran organisasi dakwah dalam pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan. *HIKMAH: Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam*, 8(1), 98-106.
- Elsya, N., Putri, S. P., Yanuardi, Y., & Umar, H. (2019, October). Pengaruh Komitmen Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Audit Fee Sebagai Variabel Moderasi. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (Pp. 2- 15)
- Febriansyah, E., Rasuli, M., & Hardi, H. (2013). Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecermatan Profesional, Dengan Etika Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Sorot*, 8(1), 1-14.
- 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 Bepindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 5.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- Hasanah, H., Amin, M., & Junaidi, J. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Moral Reasoning Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(01).
- Heryanto, Y., & Laksito, H. (2015). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).