

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif akan dideskripsikan demografi responden penelitian dan variabel-variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang dilakukan dengan memberikan secara langsung kepada responden penelitian. Jumlah kuesioner yang dikirimkan dalam penelitian ini adalah 70 kuesioner dan yang kembali sebanyak 55 kuesioner dengan tingkat respon pengembalian kuesioner sebesar 78,5%. Terdapat 50 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis. Hal ini disebabkan karena ada 5 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.1.
Analisis Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
▪ Kuesioner yang disebar	70
▪ Kuesioner yang tidak kembali	(15)
▪ Kuesioner yang kembali	55
▪ Kuesioner yang kembali tetapi pengisiannya tidak lengkap	(5)
▪ Jumlah kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat untuk dianalisis	50
▪ Tingkat pengembalian kuesioner: $55/70 \times 100\% = 78,5\%$	

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi karakteristik responden akan dideskripsikan mengenai karakteristik-karakteristik profil yang dipunyai oleh responden di penelitian ini. Data deskriptif karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2.-4.4., berikut ini:

TABEL 4.2.
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 60%, sedangkan responden perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 40%.

TABEL 4.3.
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	< 30 th	40	80%
2.	Antara 31 - 40 th	5	10%
3.	> 40 th	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian untuk umur < 30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 80% umur antara

31-40 sebanyak 5 orang dengan persentase 5%, kemudian umur > 40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 5%.

TABEL 4.4.
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Kedudukan di KAP

No.	Kedudukan di KAP	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	Auditor Yuniior	40	80%
2.	Auditor Senior	10	20%
3.	Manajer	0	0
4.	Partner	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh auditor yuniior yaitu sebanyak 40 orang atau 80% dan sisanya adalah auditor senior sebanyak 10 orang atau 20%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada tabel berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif yang meliputi: *mean* atau nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimal dari setiap variabel.

TABEL 4.5.
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasional	50	44	60	51.96	4.616
Komitmen Profesional	50	59	89	74.54	5.574
Mentoring	50	49	75	63.54	4.958
KOP	50	10	15	12.74	1.562
Kepuasan Kerja	50	22	30	26.20	2.129
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel 4.5., hasil pengukuran dari 50 sampel yang diamati menunjukkan bahwa nilai deviasi standar untuk masing-masing variabel penelitian lebih kecil dari rata-ratanya, hal ini menandakan bahwa penyimpangan terhadap data adalah sangat kecil.

Dari tabel 4.5., juga dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasional rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 51,96 dengan standar deviasi sebesar 4,616 (nilai persentasenya mencapai 8,8% dari nilai *mean*) hal ini menunjukkan variasi jawaban responden yang rendah. Rata-rata total jawaban responden pada variabel komitmen profesional adalah sebesar 74,54 dengan standar deviasi sebesar 5,574 (nilai persentasenya mencapai 7,4% dari nilai *mean*) hal ini menunjukkan variasi jawaban responden yang rendah. Penilaian untuk variabel *mentoring*, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 63,54 dengan standar deviasi sebesar 4,958 (nilai persentasenya mencapai 7,8% dari nilai *mean*) hal ini mengindikasikan adanya variasi jawaban responden yang rendah. Penilaian pada variabel konflik organisasional-profesional, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 12,74 dengan standar deviasi sebesar 1,562 (nilai persentasenya mencapai 12,26% dari nilai *mean*) hal ini menunjukkan variasi jawaban responden yang rendah. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 26,20 dengan standar deviasi sebesar 2,129 (nilai persentasenya mencapai 8,1% dari nilai *mean*) hal ini juga menandakan adanya variasi jawaban responden yang rendah

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*pearson correlation*) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban. Teknik korelasi yang digunakan adalah *pearson correlation product moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai signifikansi *pearson correlation* $< 0,01^{**}$ atau $0,05^{*}$.

a. Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.6.
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Butir ke	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Status
1	0,706**	0,000	Valid
2	0,700**	0,000	Valid
3	0,675**	0,000	Valid
4	0,677**	0,000	Valid
5	0,722**	0,000	Valid
6	0,612**	0,000	Valid
7	0,568**	0,000	Valid
8	0,736**	0,000	Valid
9	0,762**	0,000	Valid
10	0,799**	0,000	Valid
11	0,470**	0,001	Valid
12	0,773**	0,000	Valid

Dari tabel 4.6., tersebut dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner komitmen organisasional adalah valid.

b. Variabel Komitmen Profesional

Dengan bantuan SPSS 17 *for windows*, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

TABEL 4.7.
Hasil Uji Validitas Komitmen Profesional

Butir ke	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Status
1	0,554**	0,000	Valid
2	0,609**	0,000	Valid
3	0,518**	0,000	Valid
4	0,364**	0,009	Valid
5	0,421**	0,002	Valid
6	0,384**	0,006	Valid
7	0,467**	0,001	Valid
8	0,407**	0,003	Valid
9	0,346*	0,014	Valid
10	0,599**	0,000	Valid
11	0,406**	0,003	Valid
12	0,505**	0,000	Valid
13	0,443**	0,001	Valid
14	0,547**	0,000	Valid
15	0,521**	0,000	Valid
16	0,528**	0,000	Valid
17	0,334*	0,018	Valid
18	0,409**	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,01 atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner komitmen profesional adalah valid

c. Variabel Komitmen *Mentoring*

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.8.
Hasil Uji Validitas *Mentoring*

Butir ke	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Status
1	0,486**	0,000	Valid
2	0,380**	0,006	Valid
3	0,455**	0,001	Valid
4	0,379**	0,007	Valid
5	0,538**	0,000	Valid
6	0,514**	0,000	Valid
7	0,585**	0,000	Valid
8	0,415**	0,003	Valid
9	0,662**	0,000	Valid
10	0,587**	0,000	Valid
11	0,485**	0,000	Valid
12	0,566**	0,000	Valid
13	0,504**	0,000	Valid
14	0,431**	0,002	Valid
15	0,570**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Dari tabel 4.8., menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuisioner *mentoring* adalah

d. Variabel Konflik Organisasional-Profesional

Dengan bantuan SPSS 17 *for windows*, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

TABEL 4.9.
Hasil Uji Validitas Konflik Organisasional-Profesional

Butir ke	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Status
1	0,813**	0,000	Valid
2	0,771**	0,000	Valid
3	0,820**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner konflik organisasional-profesional adalah valid.

e. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.10.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir ke	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Status
1	0,488**	0,000	Valid
2	0,531**	0,000	Valid
3	0,682**	0,000	Valid
4	0,837**	0,000	Valid
5	0,417**	0,003	Valid
6	0,486**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,01 sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner kepuasan kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen. Instrumen dikatakan handal (reliabel) jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian dengan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.11.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Organisasional	0,868
Komitmen Profesional	0,778
<i>Mentoring</i>	0,778
Konflik Organisasional-Profesional	0,706
Kepuasan Kerja	0,619

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, *mentoring*, konflik organisasional-profesional dan kepuasan kerja adalah reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujian dengan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.12.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Asymp. Sig (2-tailed)	Status Distribusi
Komitmen Organisasional	0,421	Normal
Komitmen Profesional	0,107	Normal
<i>Mentoring</i>	0,087	Normal
Konflik Organisasional- Profesional	0,073	Normal
Kepuasan Kerja	0,234	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada setiap variabel lebih besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, *mentoring*, konflik organisasional-profesional dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*, yang dilakukan dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual atau harga residual mutlak sebagai variabel terikat. Dengan bantuan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.13.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.049	2.781		.377	.708
X1 Komitmen Organisasional	.009	.035	.040	.266	.792
X2 Komitmen Profesional	.027	.050	.139	.533	.597
X3 Mentoring	-.045	.057	-.210	-.798	.430
X4 KOP	.080	.102	.117	.785	.437

Dari tabel tersebut, diperoleh hasil bahwa nilai sig. X_1 (0,792), X_2 (0,597), X_3 (0,430), X_4 (0,437) lebih besar dari α (0,05) artinya model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika diperoleh nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas dengan SPSS 17 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.14.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X1_Komitmen Organisasional	0,968	1,033
X2_Komitmen Profesional	0,317	3,154
X3_Mentoring	0,312	3,205
X4_Konflik Organisasional Profesional (KOP)	0,965	1,036

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Dari tabel hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 17 *for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.15.
Hasil Analisis Uji Hipotesis

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t-hitung	Sig
Konstanta	27,823			0,000
Komitmen Organisasional (X ₁)	-0,092	-0,200	-1,408	0,166
Komitmen Profesional (X ₂)	-0,137	-0,358	-1,442	0,156
<i>Mentoring</i> (X ₃)	0,229	0,534	2,134	0,038
Konflik Organisasional-Profesional (X ₄)	-0,095	-0,070	-0,491	0,626
Adjusted R ²	0,044		R square	0,122
F Statistik	1,558			
Prob (F-stat)	0,202			

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.15., tersebut model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} \text{Kepuasan kerja} = & 27,823 - 0,092 \text{ Komitmen organisasional} - 0,137 \\ & \text{Komitmen profesional} + 0,229 \text{ Mentoring} - 0,095 \\ & \text{Konflik organisasional-profesional} + e \end{aligned}$$

Dari persamaan dan tabel tersebut maka dapat dianalisa sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 27,823 artinya jika komitmen organisasional (X₁), komitmen profesional (X₂), *mentoring* (X₃) dan konflik organisasional-profesional (X₄) bernilai nol maka nilai kepuasan kerja

- b. Nilai R. Square 0,122 mempunyai arti bahwa sebesar 12,2% variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, *mentoring* dan konflik organisasional-profesional mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan sebesar 87,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.
- c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X_1) memiliki nilai negatif yaitu sebesar -0,092. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor (Y), artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasional akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja auditor.
- d. Koefisien regresi variabel komitmen profesional (X_2) memiliki nilai negatif yaitu sebesar -0,137. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional (X_2) mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor (Y), yang artinya semakin tinggi tingkat komitmen profesional akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja auditor.
- e. Koefisien regresi variabel *mentoring* (X_3) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *mentoring* (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor (Y), artinya semakin tinggi tingkat *mentoring* akan menyebabkan semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor.
- f. Koefisien regresi variabel konflik organisasional-profesional (X_4) memiliki nilai negatif yaitu sebesar -0,005. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel konflik organisasional-profesional (X_4) mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor (Y), yang artinya semakin tinggi tingkat konflik organisasional-profesional maka akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja auditor.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16.
Hasil Pengujian Signifikansi Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.823	5.271		5.279	.000
X1 Komitmen Organisasional	-.092	.065	-.200	-1.408	.166
X2 Komitmen Profesional	-.137	.095	-.358	-1.442	.156
X3 Mentoring	.229	.107	.534	2.134	.038
X4 KOP	-.095	.194	-.070	-.491	.626

a. Dependent Variable: Y_Kepuasan Kerja

1) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil analisis untuk variabel komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,166 > 0,05$ (*alpha*), sehingga H_1 atau hipotesis pertama ditolak. Dengan demikian, komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

2) Hasil Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil analisis untuk variabel komitmen profesional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,156 > 0,05$ (*alpha*), sehingga H_1 atau

hipotesis ke 2 ditolak. Hal ini berarti bahwa komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

3) Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil analisis untuk variabel *mentoring* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ (*alpha*), sehingga H_3 atau hipotesis ke 3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *mentoring* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4) Hasil Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel konflik organisasional-profesional diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,626 > 0,05$ (*alpha*), sehingga H_4 atau hipotesis ke 4 ditolak. Hal ini berarti bahwa konflik organisasional-profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

b. Uji F (Pengujian Koefisien Regresi Serentak)

Tabel 4.17.
Hasil Uji Nilai F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.010	4	6.752	1.558	.202 ^a
Residual	194.990	45	4.333		
Total	222.000	49			

a. Predictors: (Constant), X4_KOP, X1_Komitmen Organisasional, X2_Komitmen Profesional, X3_Mentoring

b. Dependent Variable: Y_Kepuasan Kerja

Uji F dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

dengan menggunakan uji distribusi F. Berdasarkan tabel 4.17, hasil

pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,202 > 0,05$ (*alpha*).

Hal ini berarti bahwa secara serentak variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, *mentoring* dan konflik organisasional-profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

E. Pembahasan

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional, *mentoring* serta konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian-penelitian serupa yang sebelumnya sudah pernah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Dari hasil analisis regresi (*output* pada lampiran) secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,122 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja auditor dijelaskan oleh semua variabel sebesar 12,2% dan sisanya yaitu 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel tersebut. Artinya masih ada variabel lain yang harus dipertimbangkan jika ingin meningkatkan kepuasan kerja auditor selain keempat faktor tersebut. Menurut Aranya dan Ferris (1984) dalam Wijayanti (2008) kepuasan kerja kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain baik variabel endogen maupun variabel eksogen. Steers dan Mowday (1981) dalam Wijayanti (2008) memberikan contoh variabel endogen tersebut antara lain *values* dan ekspektasi kerja sedangkan variabel eksogen antara lain *alternative job opportunities* serta kondisi ekonomi dan pasar. Maka dalam penelitian ini, kemungkinan sisa 87,8% pengaruh variabel independen terdapat pada variabel endogen dan eksogen tersebut.

Berdasarkan hasil uji statistik t hipotesis 1 menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Peneliti menduga mungkin disebabkan karena mayoritas auditor adalah auditor junior, yang mana mereka awalnya masuk bekerja di KAP hanya sebagai batu loncatan dan seringkali terikat oleh kontrak sehingga mereka harus berkomitmen pada KAP dan bukan karena benar-benar menyukai pekerjaannya. Menurut Norris dan Niebuhr (1983) dalam Wijayanti (2008) menyatakan bahwa pegawai dapat saja tidak puas dengan pekerjaannya tetapi tetap saja berkomitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Aranya *et al.* (1982), Norris dan Niebuhr (1983), Meixner dan Bline (1989) serta Trisnaningsih (2003). Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wijayanti (2008), Setiana (2006) dan Trisnaningsih (2004).

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Peneliti menduga mungkin disebabkan karena mayoritas responden adalah auditor junior yang memandang pekerjaannya hanya sebagai sebuah profesi dan belum yakin bahwa pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Wibowo (1996) dalam Trisnaningsih (2003) mengungkapkan bahwa lama bekerja akan mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hasil

oleh Norris dan Niebuhr (1984), Bateman dan Strasser (1984), Meixner dan Bline (1989) serta Trisnaningsih (2003). Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Trisnaningsih (2004), Setiana (2006) dan Wijayanti (2008).

Dari hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa *mentoring* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Peneliti memprediksi hal ini mungkin disebabkan karena sebagian besar mayoritas responden dalam penelitian ini adalah auditor junior yang mana adanya *mentoring* (pelatihan) sangat penting dan diperlukan untuk proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang secara intensif antara karyawan senior (pementor) dan karyawan junior. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Cahyono (2005), Whitely & Coester (1993), *Chao et al.* (1992).

Analisis hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa konflik organisasional-profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Peneliti memprediksi hal ini mungkin disebabkan karena sebagian besar responden adalah auditor junior yang bekerja belum terlalu lama sehingga belum merasakan atau mengalami konflik organisasional-profesional atau mungkin juga disebabkan karena auditor yang menjadi responden penelitian ini mempunyai moral dan profesionalitas yang baik sehingga auditor tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari etika dan standar audit serta cenderung bertindak secara profesional. Temuan penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Utami dkk. (2007), Lekatompessy (2005), McGregor *et al.*

(1989), Amnyo dan Ferris (1984) dan Sarason (1967)