

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk mengetahui apakah konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

#### **B. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) berdasarkan Direktori Institut Akuntan Publik (IAPI) 2016 di wilayah Jakarta Timur.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang

kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2014), Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan penelitian kuantitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan menekankan analisis pada data-data *numeric* (angka). Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui gambaran mengenai fakta-fakta hubungan antar fenomena sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas hasil objek yang diteliti yang dibantu dengan hasil kuisioner dari survei ke Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang berupa kuisioner yang diberikan kepada auditor eksternal di KAP wilayah Jakarta Timur

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur. Alasan pemilihan lokasi di Jakarta Timur adalah karena pertumbuhan pendirian Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Timur adalah yang paling besar selama 3 tahun terakhir serta penelitian terdahulu hanya mengambil sampel dari KAP yang berada di wilayah Jakarta Selatan dan luput dari Jakarta Timur, diharapkan

nantinya hasil informasi yang diperoleh dapat menjadi pembanding dan tolak ukur kepuasan kerja auditor yang berada di wilayah yang ada di Jakarta.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu sampel diambil dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria responden yang akan diteliti yaitu auditor di KAP wilayah Jakarta Timur yang bekerja pada tahun 2016 dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun serta bersedia berpartisipasi dalam mengisi kuesioner. Penggunaan kriteria tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa auditor yang sudah bekerja selama satu tahun sudah dapat menilai dan mengukur kepuasan kerja mereka.

#### **E. Operasional Variabel**

Menurut Nur Indriantoro (2013), Operasionalisasi variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam pengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini antara lain:

##### **1. Kepuasan Kerja Auditor**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu dalam menilai seberapa puas dan tidak puas individu dengan pekerjaannya serta seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 6 item pertanyaan berdasarkan dimensi respon afektif seseorang terhadap pekerjaan

yang dikembangkan oleh Feldman dan Arnold (1983) dalam Wijayanti (2008) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator Pertanyaan:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Supervisi
- d. Promosi
- e. Pekerjaan itu sendiri

### Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Auditor

**Tabel 3.1**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Kepuasan Kerja Feldman dan Arnold (1983) dalam Wijayanti (2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Supervisi/atasan</li> <li>4. Promosi</li> <li>5. Pekerjaan itu sendiri</li> </ol>	<p>35</p> <p>36, 38</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p>	Interval

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

## 2. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Keberhasilan yang tinggi akan memberikan hasil yang bernilai tinggi, hal ini yang akan menimbulkan kepuasan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Irawati (2012) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi Auditor
- b. Persepsi individu terhadap profesinya

### Operasionalisasi Variabel Komitmen Profesional

**Tabel 3.2**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Komitmen Profesional Irawati (2012)	1. Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi Auditor	1,2,3	Interval
	2. Persepsi individu terhadap profesinya	4,5	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

### 3. Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan nilai personel, yang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak seorang karyawan sehingga menciptakan sebuah kenyamanan dan kecintaan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 12 item

pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Komitmen Organisasional *Affective*
- b. Komitmen Organisasional *Kontinuan*

### Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional

**Tabel 3.3**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Komitmen Organisasional Trisnaningsih (2007)	1. Komitmen Organisasional <i>Affective</i>	6,7,8,9,10,11,12	Interval
	2. Komitmen Organisasional <i>Kontinuan</i>	13,14,15,16,17	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

#### 4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan identitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi serta kepuasan kerja auditor pun lebih mudah tercapai.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 10 item pertanyaan berdasarkan teori motivasi sekunder menurut Luthans (2005) dalam Wijayanti (2008) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin

mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
- b. Kebutuhan akan keamanan
- c. Kebutuhan akan kekuasaan
- d. Kebutuhan akan status
- e. Kebutuhan akan afiliasi

### Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 3.4**

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Motivasi Kerja Luthans (2005) dalam Wijayanti (2008)	1. Kebutuhan akan prestasi	18, 19	Interval
	2. Kebutuhan akan keamanan	20, 21	
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	22, 23	
	4. Kebutuhan akan status	24, 25	
	5. Kebutuhan akan afiliasi	26, 27	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

#### 5. Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Konflik peran pada tingkat yang tinggi menjadi sumber stress dan akan berdampak pada perasaan kurang puas dengan pekerjaannya.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* Yang dimodifikasi oleh Fanani (2008) dan digunakan kembali dalam penelitian Hanna dan Firnanti (2013), Sulistyawati dkk. (2014) serta Sari dan Suryanawa (2016). Pengukuran variabel menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Indikator pertanyaan:

- a. Bekerja pada dua kelompok atau lebih
- b. Melanggar peraturan penugasan
- c. Menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan
- d. Melakukan hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain
- e. Melaksanakan hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya
- f. Menerima penugasan dengan material yang tidak cukup untuk melaksanakannya
- g. Menerima penugasan dengan tenaga kerja yang tidak cukup untuk melakukannya

### Operasionalisasi Variabel Konflik Peran

Tabel 3.5

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Ukur
Konflik Peran Fanani (2008)	1. Bekerja pada dua kelompok atau lebih	28	Interval
	2. Melanggar peraturan penugasan	29	



	3. Menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan	30	
	4. Melakukan hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain	31	
	5. Melaksanakan hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya	32	
	6. Menerima penugasan dengan material yang tidak cukup untuk melaksanakannya	33	
	7. Menerima penugasan dengan tenaga kerja yang tidak cukup untuk melakukannya	34	

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2016

## F. Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Berikut adalah beberapa langkah dalam menganalisis, yaitu:

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk membantu peneliti merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan secara umum dari data yang diperoleh sampel kajian. Statistik deskriptif menurut Ghazali (2013) yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data-

data yang hasil pengamatan terhadap kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena secara kuantitatif, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Variabel-variabel yang akan diteliti dapat dijelaskan dan dideskripsikan. Peneliti dapat menentukan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian.
- b. Menyusun data dengan nilai terendah hingga nilai tertinggi dan memperkirakan frekuensi yang didapat
- c. Menggunakan teknik statistik deskriptif dengan menggunakan kecenderungan pusat (*Measures of Central Tendency*), ukuran keberagaman (*Measures of Variability*), yang sesuai dengan skala pengukuran.

## **2. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Uji kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang diolah baik menggunakan manual maupun dengan komputer (Sarita dan Dian, 2009)

### **a. Uji Validitas**

Uji ini ditujukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Sugiyono (2013) menjelaskan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika setiap item pertanyaan pada kuisisioner dapat mendeskripsikan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali(2013:52) ada dua cara untuk mengukur validitas kuesioner:

- 1) Melakukan hubungan korelasi antar nilai per item pertanyaan dengan total nilai variable
- 2) Melakukan hubungan korelasi bivariante antara masing-masing nilai indikator dengan total nilai variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur setiap kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Indriantoro dan Supomo (2013) menjelaskan, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Menurut Ghazali (2013:47), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut stabil dan konsekuen dari waktu ke waktu. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama dengan waktu yang berlainan, kemudian diteliti apakah kuesioner tersebut tetap konsisten dengan jawabannya
- 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja: pengukuran hanya dilakukan sekali dan hasil tersebut akan dibandingkan dengan pertanyaan lain. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013)

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting data* residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2013 105-106)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139)

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Indriantoro dan Supomo (2013) menjelaskan analisis regresi digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu model yang digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Model ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel untuk meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel independen, yaitu, Komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan konflik peran berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja auditor. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dengan :

Y = Kepuasan Kerja Auditor

A = Konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variable komitmen profesional

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variable komitmen organisasional

b<sub>3</sub> = koefisien regresi variable motivasi kerja

b<sub>4</sub> = koefisien regresi variable konflik peran

X<sub>1</sub> = komitmen profesional

X<sub>2</sub> = komitmen organisasional

X<sub>3</sub> = motivasi kerja

X<sub>4</sub> = konflik peran

$e = \text{error term}$

## 5. Pengujian Hipotesis

Secara statistik, model regresi dapat diukur melalui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai statistik F dan nilai statistik t. Apabila nilai uji statistiknya berada di daerah kritis ( $H_0$  diterima) maka perhitungan tersebut signifikan. Sebaliknya bila nilai uji statistiknya berada di daerah ( $H_0$  ditolak) maka perhitungannya tidak signifikan.

### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan varian dari variabel dependen dalam suatu model regresi dengan nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika pada suatu model nilai  $R^2$  kecil atau sedikit, berarti model tersebut dapat menjelaskan variasi dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati angka 1 maka model tersebut dapat menjelaskan variabel independen dengan seluruh data yang ada atau informasi yang relevan. Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Menurut Ghozali (2013) bila dalam model tersebut menambahkan satu atau lebih variabel independen, maka nilai  $R^2$  akan bertambah. Pada hasil output SPSS nilai adjusted  $R^2$  bisa saja bernilai negative, walaupun yang diinginkan peneliti harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh Ghozali (2013:97) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negative, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara sistematis

jika nilai  $R^2 = 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$ . jika  $k > 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2$  akan bernilai negatif.

b. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model yang terdiri dari semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2013:98) untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 (empat) maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

c. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ )



sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013:99) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dua). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen.