

# **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR**

*(The Influence Of Occupational And Organizational Characteristic On Auditors Job Satisfaction)*

**Hidayatus Sibyan \*)**

**Elma Muncar Aditya \*\*)**

## **Abstract**

The objective of this research seemed to examine whether the variable of occupational and organizational characteristics simultaneously (collectively) and partially (individually) influenced the job satisfaction of auditor at public accountant office in Semarang. The type of this reseach was explanatory research. The population and samples were 117 auditors at 18 public accountant offices in Semarang. The analysis tool used multiple linear regression. The results of simultaneous analysis (F-test) indicated that the variables of accupational characteristic (X1) and organizational characteristic (X2) had significant influence to the job satisfaction of auditor at accountant office in Semarang city with significance rate 0.000. Meanwhile, the partial analysis (t-test) showed that the variable of occupational characteristic (X1) had significant influence to the job satisfaction of auditor with significance rate 0.000, while organizational characteristic (X2) did not have significant influence to the job satisfaction of auditor with significance rate 0.854.

**Keywords:** *Occupational Characteristic, Organization Characteristic, Job Satisfaction.*

## **Abstraksi**

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasional terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang baik secara serentak maupun parsial. Penelitian ini termasuk penelitian explanatory. Populasi dan sampel adalah 117 auditor dari 18 Kantor Akuntan Publik di Semarang. Pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian secara serentak (Uji F) menunjukkan bahwa variable karakteristik pekerjaan (X1) dan karakteristik organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di

\*) *Alumni STIE Widya Manggala Semarang*

\*\*) *Staff Pengajar STIE Widya Manggala Semarang*

Semarang dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu hasil analisis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan karakteristik organisasional (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,854.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Kepuasan Kerja

## 1. Pendahuluan

Salah satu tugas akuntan publik atau auditor adalah melakukan pemeriksaan atau mengaudit terhadap laporan keuangan klien berdasarkan penugasan atau perikatan antara klien dengan akuntan publik. Dalam penugasan audit sering terjadi benturan-benturan yang dapat mempengaruhi independensi akuntan publik dimana klien sebagai pemberi kerja berusaha untuk mengkondisikan agar laporan keuangan yang dibuat mempunyai opini yang baik, sedangkan disisi lain akuntan publik harus dapat menjalankan tugasnya secara profesional yaitu auditor harus dapat mempertahankan sikap independen dan obyektif. (Rimawati, 2011).

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan (auditor), maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dan sebaliknya. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan tinggi (*turnover*) sampai pada penurunan produktivitas kerja. Gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan karyawan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik (Davis dan Newstrom, 1996 dalam Sudarsono, 2010).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang Periode 2012”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja auditor baik secara simultan maupun secara parsial.

## 2. Tinjauan Teoritis

**Kepuasan Kerja.** Locke (1969) dalam Setiawan dan Ghozali (2006: 159) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Peneliti akuntansi mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi afektif individual terhadap lingkungannya (Bamber, 2000 dalam Setiawan & Ghozali, 2006: 159). Senada dengan definisi tersebut Robbins & Judge (2008: 107) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Porter (1961) dalam Usman (2011: 498), mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada. Selanjutnya menurut Handoko (2001: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ditambahkan oleh Luthans (2006 : 243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sementara itu Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2009: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Yukl dan Wexley (1997) dalam Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

**Karakteristik Pekerjaan.** Kreitner dan Kinicki (2003: 264) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Sedangkan menurut Wood (1998) dalam Winarno (2005: 252) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Kemudian menurut Wexley & Yukl (1992) dalam Sudarsono (2010: 849) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama desain tugas.

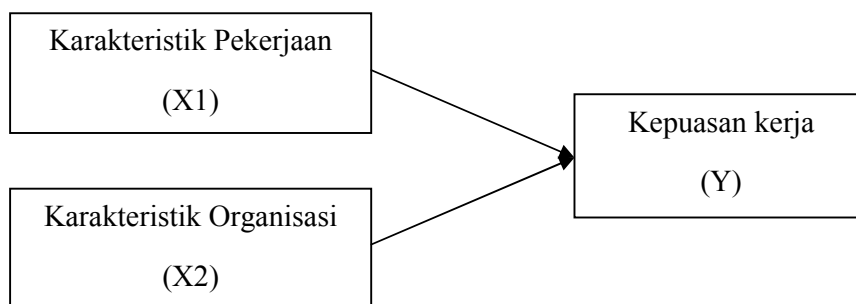
Menurut Robbins & Judge (2008: 468) yang dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham, model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu:

Keanekaragaman Keterampilan, Identitas Tugas, Arti Tugas, Otonomi, & Umpan Balik.

**Karakteristik Organisasi.** Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan (Sujak, 1990 dalam Sudarsono, 2010: 849). Selanjutnya Simamora (1999) dalam Sudarsono (2010: 849) menyatakan bahwa karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu. Kemudian Ting & Yuan (1997) dalam Winarno (2005: 253) berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi dan hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kerangka Teoretis.** Berdasarkan pemaparan diatas maka kerangka konseptual ini adalah sebagaimana gambar berikut ini:

**Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian**



**Hipotesis.** Berkaitan dengan gambar model kerangka konseptual penelitian diatas, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel karakteristik organisasi secara simultan

- H2 terhadap kepuasan kerja auditor.  
Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel karakteristik organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor.

### 3. Metode Penelitian

**Jenis Penelitian dan Sumber Data.** Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* / kausal komparatif, yaitu jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

**Populasi dan Penentuan Sampel.** Populasi menurut Umar (2001: 31) merupakan keseluruhan objek yang menjadi bahan penelitian. Kemudian Sularso (2003: 70) mengatakan bahwa apabila sampel dibagi kedalam beberapa sub sampel, jumlah minimum untuk tiap kategori adalah 30. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah para auditor / pemeriksa (senior maupun junior) yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Kota Semarang. Adapun jumlah populasi sebesar 117 auditor dari 18 KAP kota Semarang. (Rimawati, 2010: 37).

Penelitian ini menggunakan jumlah keseluruhan populasi untuk dijadikan sebagai sampel, oleh karena itu tidak ada teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel atau disebut dengan sensus.

**Metode Pengumpulan Data.** Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah riset lapangan yaitu penelitian yang langsung diadakan di lokasi obyek penelitian melalui metode angket kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden.

**Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.** Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Selanjutnya rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah berdasarkan Efferin, Darmadji, & Tan (2008: 213) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja auditor

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi X1

$\beta_2$  = koefisien regresi X2

X1 = karakteristik pekerjaan

X2 = karakteristik organisasi

e = faktor pengganggu

Semua perhitungan dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for windows version 16.0*.

### 4. Hasil dan Pembahasan

**Uji validitas.** Pengujian validitas merupakan pengujian instrumen untuk mengetahui

apakah item-item pertanyaan yang dipakai mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 117 responden. Karena ada beberapa pertanyaan yang tidak valid dalam pengujian validitas, maka dilakukan dua tahap pengujian dimana dengan pengujian validitas kedua menghilangkan pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dari pengujian tahap pertama. Pengujian pertama dapat dilihat dalam tabel 1.

**Tabel 1 Uji Validitas**

	<b>R hitung</b>	<b>R tabel two tail</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kp1	0,540	$Df = n - 2$ $= (44 - 2)$ $(0,297)$	Valid
Kp2	0,753		Valid
Kp3	0,337		Valid
Kp4	0,566		Valid
Kp5	0,599		Valid
Kp6	-0,052		Tidak valid
Kp7	0,585		Valid
Kp8	0,424		Valid
Kp9	0,464		Valid
Kp10	0,188		Tidak valid
Kp11	0,687		Valid
Kp12	0,566		Valid
KO1	0,407		Valid
KO2	0,275		Tidak valid
KO3	0,644		Valid
KO4	0,537		Valid
KO5	0,565		Valid
KO6	0,479		Valid
KO7	0,537		Valid
KK1	0,352		Valid
KK2	0,433		Valid
KK3	0,446		Valid
KK4	0,430		Valid
KK5	0,290		Tidak valid
KK6	0,527		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa r hitung dari pertanyaan kp1 sampai kk6 adalah lebih besar dari r tabel yaitu 0,297 selain dari pertanyaan kp6, kp10, ko2 dan kk5 adalah tidak valid dan harus dihapus atau tidak diikutsertakan dalam analisis. Sehingga dengan demikian perlu dilakukan pengujian berikutnya untuk mengetahui r hitung yang dapat dilihat dalam tabel 2.

**Tabel 2 Uji Validitas**

	R hitung	R tabel two tail	Kesimpulan
Kp1	0,514	Df = n - 2 = (44 - 2) (0,297)	Valid
Kp2	0,771		Valid
Kp3	0,412		Valid
Kp4	0,676		Valid
Kp5	0,676		Valid
Kp7	0,567		Valid
Kp8	0,446		Valid
Kp9	0,323		Valid
Kp11	0,677		Valid
Kp12	0,608		Valid
KO1	0,387		Valid
KO3	0,575		Valid
KO4	0,541		Valid
KO5	0,531		Valid
KO6	0,544		Valid
KO7	0,630		Valid
KK1	0,314		Valid
KK2	0,555		Valid
KK3	0,465		Valid
KK4	0,303		Valid
KK6	0,568	Valid	

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian kedua r hitung dari pertanyaan kp1 sampai kk6 adalah lebih besar dari r tabel yaitu 0,297 maka dinyatakan valid (dapat dipercaya). Sehingga dengan demikian pertanyaan kp6, kp10, ko2 dan kk5 dihilangkan tidak masuk dalam analisis.

**Pengujian Reliabilitas.** Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dipakai pengujian reliabilitas tahap 2 dimana menghasilkan *cronbach alpha* karakteristik pekerjaan sebesar 0,859, kemudian untuk karakteristik organisasi sebesar 0,785, dan kepuasan kerja sebesar 0,687 lebih besar dari 0,6, jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah tinggi.

**Pengujian Normalitas.** Melalui program SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, dapat diketahui bahwa *asym.sig/asymptotic significance* dua sisi adalah karakteristik pekerjaan sebesar 0,101, kemudian karakteristik organisasi sebesar 0,220, dan kepuasan kerja sebesar 0,313 atau probabilitas sebesar 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

**Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.** Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan

analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier ini akan dilakukan uji serentak atau uji-F serta uji parsial atau uji-t dapat dijelaskan pada tabel 3 dan tabel 4.

**Tabel 3 Hasil Analisis Uji Simultan (ui-F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.125	2	57.563	21.695	.000 <sup>a</sup>
	Residual	108.784	41	2.653		
	Total	223.909	43			

a. Predictors: (Constant), KarakteristikOrganisasi, KarakteristikPekerjaan

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai F hitung mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak hal ini berarti berdasarkan hasil variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 21,695.

**Tabel 4 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji-t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.941	2.897		.670	.507
KarakteristikPekerjaan	.448	.090	.735	4.970	.000
KarakteristikOrganisasi	-.030	.165	-.027	-.185	.854

a. Dependent Variable:

KepuasanKerja

Dari hasil secara parsial berdasarkan tabel 4 terhadap masing-masing variabel bebas dapat diketahui sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi antara karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja auditor (Y) pada tabel 3 menunjukkan nilai  $0,000 < \alpha(0,05)$ . Hal ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja auditor (Y).
- Hasil analisis regresi antara karakteristik organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja auditor (Y) pada tabel 3 menunjukkan nilai  $0,854 > \alpha(0,05)$ . Hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara karakteristik organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja auditor (Y).

Berdasarkan hasil regresi linier yang ditampilkan pada tabel 4, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,941 + 0,448(X_1) + -0,030(X_2)$$

**Pembahasan.** Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja auditor dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,480, hal ini berarti 49% variabilitas variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi. Variabel-variabel lain tersebut kemungkinan adalah faktor karakteristik individu (kemampuan, nilai, sikap, dan minat).
2. Berdasarkan hasil uji-F, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan karakteristik organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ). Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) dan menunjukkan pengaruh yang kuat antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja auditor dengan  $F$  hitung 21,674 >  $F$  tabel 3,33. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2010) yang menyatakan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan.
3. Berdasarkan hasil uji-t pada masing-masing variabel independen (karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi), dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan yang memiliki nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $\alpha$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada KAP Kota Semarang. Sementara itu, variabel karakteristik organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 4,654 atau lebih dari 0,05 ( $\alpha$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel karakteristik organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada KAP Kota Semarang.
  - a. Hasil penelitian yang menunjukkan karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada KAP kota Semarang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarsono (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta sesuai dengan teori As'ad (1999: 103) yang menyatakan bahwa setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dengan dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Selanjutnya hasil tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarsono (2010) pada pegawai Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang dan Winarno (2005) pada dosen Universitas swasta di Kopertis Wilayah DIY mengenai karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - b. Hasil penelitian yang menunjukkan karakteristik organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada KAP Kota Semarang. Hal ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Sudarsono (2010) pada pegawai Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing

Wetan di Malang dan Winarno (2005) pada dosen Universitas Swasta di Kopertis Wilayah DIY, yang memiliki hasil karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan sistem organisasi yang berlaku pada perusahaan berupa Puskesmas dan Kopertis dengan Kantor Akuntan Publik berbeda, mulai dari sistem pengelolaan dan sistem kerja yang dilakukan. Kalau di Puskesmas dan Kopertis dalam menjalankan pekerjaan masih dalam lingkup satu ruangan serta selalu berkontak langsung dengan lingkungan sekitarnya sehingga tidak menutup kemungkinan untuk karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan, berbeda dengan Kantor Akuntan Publik, para auditor tidak selalu berkontak langsung dengan organisasi dan lingkungan sekitarnya, maka tidak aneh kalau karakteristik organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

## 5. Simpulan dan Saran

**Simpulan.** Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji-F) yang telah dianalisis, maka diketahui bahwa karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan karakteristik organisasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) yang telah dianalisis, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :
  - a. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang.
  - b. Variabel karakteristik organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang.

**Saran.** Meskipun hasil penelitian ini masih mempunyai beberapa keterbatasan, namun hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi baik secara praktik maupun secara teoretis. Dari hasil penelitian ini, berbagai pihak mungkin dapat menjadikan perhatian:

1. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor yaitu karakteristik individu (kemampuan, nilai, sikap dan minat) guna untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Bagi Kantor Akuntan Publik, tanggapan sebagian besar auditor terhadap karakteristik pekerjaannya menunjukkan adanya kepuasan dalam bekerja, namun sebagian kecil auditor yang menunjukkan rasa tidak puas seperti pada indikator umpan balik pekerjaan berupa prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan diperoleh berdasarkan intensitas dalam menerima informasi, sehingga tidak menutup kemungkinan bagi pihak pimpinan auditor perlu melakukan perbaikan beberapa hal yang berkaitan dengan indikator tersebut karena auditor yang merasa puas dan lengkap dalam memperoleh informasi tersebut tentunya akan berupaya meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaliknya kalau auditor kurang dalam memperoleh informasi untuk menjalankan pekerjaan, maka auditor merasa kurang puas dan akan berpengaruh pula terhadap semangat kerjanya.

## Daftar Pustaka

- Efferin, Sujoko, Stevanus Hadi Darmadji, & Yuliawati Tan. 2008. *Metode Peneliti Akuntansi (Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kincki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Rimawati, Nike. 2011. "Faktor-faktor yang Memengaruhi Independensi Auditor". *Skripsi S1 Undip Fakultas Ekonomi Semarang*. Tidak dipublikasikan.
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sudarsono, Heri. 2010. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.8, No. 3, Agustus 2010*.
- Sularso, Sri. 2003. *Metodologi Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husain. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan) Edisi 3*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winarno. 2005. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (studi terhadap Dosen Universitas Swasta di Kopertis Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)". *Jurnal Buletin Ekonomi, Vol. 3, No. 3, Desember 2005*.