

ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI VARIABEL-VARIABEL

PROFESIONALISME :

**Studi Empiris Pada Internal Auditor Sektor Publik di Lingkungan Badan Pengawas
Daerah Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Barat**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



Diajukan oleh :

N a m a : Abdul Fatah Hassanudin

N I M : C4C000314

**Kepada
Program Studi Magister Sains Akuntansi**

Universitas Diponegoro Semarang

2002

Tesis Berjudul

**ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI VARIABEL-VARIABEL
PROFESIONALISME :**

**Studi Empiris pada Internal Auditor Sektor Publik di Lingkungan Badan
Pengawas Daerah Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Barat**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Abdul Fatah Hassanudin

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Oktober 2002 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama

Drs. Moh. Syafruddin, M.Si, Akt

Pembimbing Kedua

Dra. Johanna Maria K, M.Ec

Anggota Tim Penguji

Dr. Waridin, MS

Drs. Anis Chariri, M.Com, Akt

Dr. Imam Ghazali, M.Com, Akt

Semarang, 30 Oktober 2002
Universitas Diponegoro
Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program

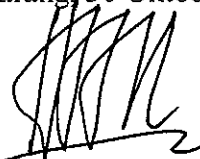


Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini nama **Abdul Fatah Hassanudin** nomor induk mahasiswa C4C000314 menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul **Anteseden dan Konsekuensi Variabel-Variabel Profesionalisme : Studi Empiris Pada Internal Auditor Sektor Publik di Lingkungan Badan Pengawas Daerah Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Barat**, adalah benar-benar karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatanganan dan bukan plagiat atas penulisan dari peneliti lain.

Semarang, 30 Oktober 2002



Abdul Fatah Hassanudin

NIM : C4C000314

MOTTO :

Derita mempersiapkan kepada kenikmatan. Ia dengan kejam menyapu segala yang ada dalam rumahmu, sehingga kebahagiaan baru dapat menemukan ruang untuk dimasuki. Ia menggugurkan daun-daun kuning dari dahan hatimu, agar daun-daun hijau yang segar dapat tumbuh sebagai gantinya. Ia mengangkat akar-akar tua, agar akar-akar baru yang tersembunyi di balik ruangan dapat tumbuh. Apapun derita yang menggoncang dari hatimu, segala yang lebih baik akan menggantikannya.

(Jallaluddin Rummi)

Kupersembahkan untuk:
Ibunda dan Ayahanda serta Adinda tercinta.

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah: (a) untuk mendapatkan bukti empiris mengenai hubungan antara dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor dengan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. (b) untuk mendapatkan bukti empiris mengenai hubungan antara pengalaman dengan dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota) di wilayah Propinsi Jawa Barat. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti seluruh elemen populasi (sensus). Sedangkan sumber data penelitian berupa data primer (*primary data*).

Bukti empiris yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa: (a) profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial) berhubungan positif dengan kinerja pekerjaannya. (b) profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas dan dedikasi terhadap profesi) berhubungan positif dengan kepuasan kerjanya. (c) profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi, dan kewajiban sosial) berhubungan positif dengan komitmen afektifnya. (d) profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan kewajiban sosial) berhubungan positif dengan komitmen kontinuasnya. (e) profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi dan kewajiban sosial) berhubungan negatif dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor. (f) profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi terhadap profesi) berhubungan negatif dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi. (g) pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri dan kewajiban sosial).

Berdasarkan pada bukti empiris tersebut, maka usaha untuk meningkatkan profesionalisme auditor BAWASDA mutlak diperlukan, dengan melalui berbagai cara, seperti: pendidikan dan pelatihan. Disamping hal tersebut, perlu dilakukan pula beberapa upaya lainnya, misalnya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para auditor agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, menggunakan ukuran penilaian kinerja pekerjaan yang lebih dapat diterima oleh para auditor di BAWASDA, kebijakan dilakukannya *tour of duty* baik lintas bidang, maupun lintas kantor menjadi alternatif yang perlu dipertimbangkan. Hal ini dapat memperkaya pengalaman auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang yang berminat menganalisis anteseden dan konsekuensi variabel-variabel profesionalisme. Disamping itu diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pemerintah Daerah, khususnya BAWASDA Kabupaten/Kota dalam hal pengelolaan terhadap para auditornya.

Kata kunci: internal auditor, profesionalisme, kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk pindah, pengalaman.

ABSTRACT

The objectives of this research are : (a) achieve the empirical evidence / support of the relations between the dimensions of internal auditor's professionalism and job performance, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. (b) to achieve the empirical support for the relation between the experience and the dimensions of internal auditor's professionalism.

The population of the research is all the internal auditors in the Regency / Municipality (BAWASDA Regency/Municipality) in the West Java Province. The research data collection has accomplished by examining all population's element (census). Meanwhile the research data source is primary data.

Empirical support achieved in this research stated that : (a) professionalism (for autonomy necessity dimension, dedication to the profession and social obligation) has positive relation with the job performance. (b) professionalism (for community affiliation dimension and dedication to the profession) has positive relation with the job satisfaction. (c) professionalism (for community affiliation, autonomy necessity confidence of own - rule, dedication to the profession & social obligation) has positive relation with affective commitment. (d) professionalism (for community affiliation dimension, confidence of own rule and social obligation) has positive relation with continuance commitment. (e) professionalism (for autonomy necessity dimension and social obligation) has negative relation with turnover from internal auditor section. (f) professionalism (for self confidence assurance to own rules and dedication to profession) has negative relation with turnover out from organization. (g) experience has positive relation with professionalism (for community affiliation dimension, confidence to own rules and social obligation)

Based on those empirical supports, therefore the efforts to enhance the BAWASDA auditor's professionalism are absolutely needed, through many ways, such as : education and training : Besides that, it is important to do other efforts, such as the effort to enhance the job satisfaction or the auditors therefore a conducive working environment is created, by using the job performance appraisal measurement which can be accepted by auditors in BAWASDA, the policy of tour of duty, whether a cross the fields or across the office can be an alternative which is necessary to be considered. This can enrich auditor's experience in accomplishing their duties.

This research' result is hoped to be the reference for the future researchers who are interested in analyzing antecedents and consequence of professionalism variables. Besides, it is hoped that the result can contribute to the Local Governments, especially BAWASDA Municipality / Regency in the management of its auditors.

Key words : internal auditor, professionalism, job performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover, experience.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi di Universitas Diponegoro.

Penyusunan tesis ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ibunda dan Ayahanda yang selalu ber do'a kepada Allah S.W.T demi keberhasilan penulis dalam menempuh studi di Program Magister Sains Akuntansi-Universitas Diponegoro, khususnya dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Drs. Moh. Syafruddin M.Si, Akt, dan Ibu Dra. Johanna Maria Kodoatie, M.Ec, selaku pembimbing tesis ini yang telah banyak memberikan motivasi, sarannya, serta dengan sabar memberikan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Drs. Moh. Nasir, M.Si, Akt, selaku Ketua Pogram Magister Sains Akuntansi-Universitas Diponegoro.
4. Bapak. DR. Imam Ghozali. M.Com, Akt, selaku Sekertaris Program Bidang Akademik- Pogram Magister Sains Akuntansi-Universitas Diponegoro.
5. Bapak. Drs. Kholiq Mahfud, M.Si, selaku Sekertaris Program Bidang Keuangan- Pogram Magister Sains Akuntansi-Universitas Diponegoro.
6. Bapak dan Ibu dosen pengampu di Pogram Magister Sains Akuntansi-Universitas Diponegoro, yang telah banyak memberikan masukan dalam penyusunan tesis ini.

7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan IV kelas Pagi, khususnya Bapak Abdul Kadir, yang telah banyak memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
8. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga tesis ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang yang berminat meneliti tentang anteseden dan konsekuensi variabel-variabel profesionalisme. Akhirul kata, tiada gading yang tak retak, tentu saja tesis ini masih sangat jauh dari sempurna, karena itu sumbang saran pembaca akan selalu penulis tunggu demi perbaikan tesis ini.

Semarang, Oktober 2002

Penulis,



Abdul Fatah Hassanudin

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. <i>Goodness of Fit Indices</i>	44
Tabel 4.1. Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner.....	46
Tabel 4.2. Latar Belakang Pendidikan, Jabatan, Pendidikan Terakhir, dan Umur Responden.....	47
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.4. Uji <i>Non Respon Bias</i>	54
Tabel 4.5. Ringkasan Hasil Reliabilitas	55
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria <i>Goones of Fit Index</i>	72
Tabel 4.15. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Hipotesis Anteseden dan Konsekuensi Variabel-variabel Profesionalisme	32
Gambar 4.1. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Endogen Dimensi-Dimensi Profesionalisme.....	58
Gambar 4.2. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Endogen Kinerja dan Kepuasan Kerja	60
Gambar 4.3. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Endogen Komitmen Organisasi Afektif dan Komitmen Organisasi Kontinuan.....	62
Gambar 4.4. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Endogen Komitmen Organisasi Afektif dan Komitmen Organisasi Kontinuan (Revisi).....	64
Gambar 4.5. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Endogen Keinginan untuk Pindah.....	66
Gambar 4.6. <i>Full Model</i> Anteseden dan Konsekuensi Variabel-variabel Profesionalisme	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Uji Reliabilitas
- Lampiran 3. Text Output AMOS 4.01
- Lampiran 4. Tabel – Tabel BAB IV

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Abstraksi.....	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis.....	11
2.1.1. Auditor Intern Pemerintah.....	11
2.1.2. Profesionalisme	13
2.1.3. Profesionalisme dan Kinerja Pekerjaan	16
2.1.4. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja.....	18
2.1.5. Profesionalisme dan Komitmen Organisasi	20
2.1.6. Profesionalisme dan Keinginan untuk Pindah	24
2.1.7. Pengalaman dan Profesionalisme.....	27
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Populasi	33
3.2. Jenis dan Sumber Data	34
3.2.1. Jenis Data	34
3.2.2. Sumber Data.....	34
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi Operasional.....	35
3.4.1. Profesionalisme	35
3.4.2. Kinerja Pekerjaan	36
3.4.3. Kepuasan Kerja	36
3.4.4. Komitmen Organisasi.....	37
3.4.5. Keinginan untuk Pindah	38
3.4.6. Pengalaman	39
3.5. Identifikasi Variabel.....	39
3.6. Uji Kualitas Data.....	40
3.7. Analisis Data	41
3.7.1. Uji <i>Non Response Bias</i>	41
3.7.2. Statistik Deskriptif.....	42
3.7.3. Teknik Analisis.....	42
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 45
4.1. Gambaran Umum Responden.....	45
4.2. Deskripsi Variabel	48
4.3. Uji <i>Non Response Bias</i>	53
4.4. Uji Kualitas Data	54
4.4.1. Uji Reliabilitas	54
4.4.2. Uji Validitas	56
4.4.2.1. Analisis Faktor Konfirmatori.....	56
4.4.2.1.1. <i>Measurement model</i> Variabel Endogen	
Dimensi-Dimensi Profesionalisme.....	58

4.4.2.1.2. <i>Measurement model</i> Variabel Endogen Kinerja dan Kepuasan Kerja	60
4.4.2.1.3. <i>Measurement model</i> Variabel Endogen Komitmen Organisasi Afektif dan Komitmen Organisasi Kontinuan.....	62
4.4.2.1.4. <i>Measurement model</i> Variabel Endogen Keinginan untuk Pindah	66
4.5. <i>Structural Equational Model</i>	67
4.5.1. Evaluasi atas Asumsi-Asumsi Aplikasi <i>Structural Equation</i> <i>Model</i>	69
4.5.1.1. Normalitas Data	69
4.5.1.2. Uji <i>Outliers</i>	70
4.5.1.2.1. <i>Univariate Outliers</i>	70
4.5.1.2.2. <i>Multivariate Outliers</i>	71
4.5.1.3. Evaluasi atas <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i>	72
4.5.1.4. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	72
4.6. Uji Hipotesis.....	74
4.6.1. Pengujian Hipotesis 1a.....	75
4.6.2. Pengujian Hipotesis 1b.....	76
4.6.3. Pengujian Hipotesis 1c.....	76
4.6.4. Pengujian Hipotesis 1d.....	77
4.6.5. Pengujian Hipotesis 1e.....	78
4.6.6. Pengujian Hipotesis 2a.....	78
4.6.7. Pengujian Hipotesis 2b.....	79
4.6.8. Pengujian Hipotesis 2c.....	80
4.6.9. Pengujian Hipotesis 2d.....	80
4.6.10. Pengujian Hipotesis 2e.....	81
4.6.11. Pengujian Hipotesis 3a.....	82
4.6.12. Pengujian Hipotesis 3b.....	82
4.6.13. Pengujian Hipotesis 3c.....	83
4.6.14. Pengujian Hipotesis 3d.....	83
4.6.15. Pengujian Hipotesis 3e.....	84

4.6.16. Pengujian Hipotesis 3f.....	85
4.6.17. Pengujian Hipotesis 3g.....	85
4.6.18. Pengujian Hipotesis 3h.....	86
4.6.19. Pengujian Hipotesis 3i.....	87
4.6.20. Pengujian Hipotesis 3j.....	87
4.6.21. Pengujian Hipotesis 4a.....	88
4.6.22. Pengujian Hipotesis 4b.....	89
4.6.23. Pengujian Hipotesis 4c.....	89
4.6.24. Pengujian Hipotesis 4d.....	90
4.6.25. Pengujian Hipotesis 4e.....	91
4.6.26. Pengujian Hipotesis 4f.....	92
4.6.27. Pengujian Hipotesis 4g.....	92
4.6.28. Pengujian Hipotesis 4h.....	93
4.6.29. Pengujian Hipotesis 4i.....	94
4.6.30. Pengujian Hipotesis 4j.....	95
4.6.31. Pengujian Hipotesis 5a.....	95
4.6.32. Pengujian Hipotesis 5b.....	96
4.6.33. Pengujian Hipotesis 5c.....	97
4.6.34. Pengujian Hipotesis 5d.....	97
4.6.35. Pengujian Hipotesis 5e.....	98
4.7. Analisis Pengaruh.....	102
4.7.1. Analisis Pengaruh Langsung.....	102
4.7.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung.....	102
4.7.3. Analisis Pengaruh Total.....	102

BAB V PENUTUP	103
5.1. Simpulan.....	103
5.2. Implikasi Penelitian.....	106
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	107
5.4. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dikeluarkannya Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 yang mengatur tentang otonomi daerah, bersamaan dengan dikeluarkannya Undang-Undang nomor 25 tahun 1999 yang mengatur tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Hal penting dari Undang-Undang nomor 25 tahun 1999 adalah masalah alokasi keuangan yang semakin besar untuk daerah Kabupaten/Kota. Oleh karena itu diperlukan kemampuan manajemen yang baik menyangkut alokasi keuangan tersebut agar dapat mengembangkan Daerah Kabupaten/Kota tersebut secara optimal. Manajemen yang baik harus didukung dengan keberadaan dari struktur pengendalian intern yang baik, sehingga dalam setiap periodenya Kepala Daerah dapat mempertanggung-jawabkan seluruh kegiatan daerah baik secara fisik maupun keuangan kepada publik melalui DPRD.

Salah satu aspek pertanggung-jawaban Kepala Daerah adalah aspek pengawasan. Dalam hal pengawasan ini, landasan pengawasan dalam organisasi pemerintah adalah Tap MPR No. II/MPR/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara yang telah menggariskan pokok-pokok arah dan kebijaksanaan pembangunan aparatur pemerintahan (Supriyono, 1995 dalam Erwin Abubakar, 2000).

Lebih spesifik, landasan pengawasan tersebut diatur dalam Inpres No. 15 Tahun 1983. Berdasarkan Inpres No.15 Tahun 1983, salah satu jenis pengawasan internal yang terdapat dalam sistem pemerintahan di Indonesia adalah pengawasan fungsional, yaitu: pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara

fungsional, baik intern pemerintah maupun ekstern pemerintah. Aparat pengawasan fungsional terdiri dari : Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Inspektorat Jendral Departemen, Badan Pengawas Daerah Propinsi, Badan Pengawas Daerah Kabupaten atau Kota.

Internal auditor atau yang di Indonesia sering disebut satuan pengawas intern (SPI) adalah merupakan salah satu elemen dari struktur pengendalian intern, yang biasanya merupakan bagian dari organisasi-organisasi yang besar baik itu yang berorientasi mencari laba maupun nirlaba (termasuk organisasi-organisasi pemerintah). Mengingat kedudukan dan posisi internal auditor dalam organisasi sangat penting maka supaya terdapat situasi yang independen, diharapkan posisi internal auditor bisa sebebaskan mungkin dari tekanan atasannya. Internal auditor yang tidak independent, maka hasil pekerjaannya akan kurang bermanfaat. Internal auditor biasanya melakukan *financial audit* dan *operasional audit*. Pada *financial audit*, internal auditor bertanggung jawab untuk mengevaluasi apakah *internal control* organisasi yang dirancang dapat dilaksanakan dengan baik dan apakah laporan keuangan telah disajikan dengan wajar. Sedangkan pada operasional audit yang juga sering disebut dengan manajemen audit, internal auditor memeriksa keefektifan dan keefisienan operasi organisasi (Erwin Abubakar, 2000). Selain kedua jenis audit tersebut, menurut Arens dan Lobbecke dalam Amir Abadi Yusuf (1997) internal auditor dapat pula melakukan audit ketaatan, yaitu suatu audit yang bertujuan mempertimbangkan apakah auditi (klien) telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak yang memiliki otoritas lebih tinggi.

Di Indonesia perkembangan profesi *internal auditing* baru muncul sekitar tahun 1980-an dengan dibentuknya Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Intern (FKSPI) BUMN/BUMD di Sukabumi-Jawa Barat pada tanggal 12 Desember 1985,

yang merupakan perintis berdirinya Perhimpunan Auditor Internal Indonesia (PAII) yang merupakan organisasi *internal auditing* di Indonesia. Lahirnya lembaga internal audit, khususnya Satuan Pengawasan Intern (SPI) BUMN/BUMD, tidak terlepas dari peran Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Pelaksanaan internal audit dilingkungan BUMN/BUMD dipercepat dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 3 tahun 1983 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Jawatan (PERJAN), Perusahaan Umum (PERUM), dan Perusahaan Perseroan (PERSERO). Peranan BPKP dalam melaksanakan /memberikan bimbingan dan pembinaan di bidang pengawasan, khususnya internal auditing di Indonesia, cukup dominan. Selain memberikan pembinaan dan pendidikan dibidang internal auditing, pada tanggal 24 Desember 1985 BPKP mengeluarkan Norma Pemeriksaan Satuan Pengawasan Intern BUMN/BUMD. Norma tersebut meliputi: Norma Umum, Norma Pelaksanaan, Norma Pelaporan dan Norma tindak Lanjut sebagai acuan bagi internal auditor BUMN/BUMD dalam melaksanakan internal auditing (Hiro Tugiman, 1997).

Dikeluarkannya Norma Pemeriksaan Satuan Pengawasan Intern tersebut dimaksudkan agar internal auditor dapat bersikap dan bertindak secara profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai suatu profesi, *internal auditing* juga memiliki kode etik dan Standar Profesional Audit Internal (SPAI). Hal ini dikarenakan sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan diberbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor pemerintah. Auditor yang profesional dalam melaksanakan pemeriksaan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Definisi tentang profesionalisme diajukan oleh beberapa peneliti, antara lain: Novin dan Tucker (1993) dalam Mas'ud Machfoedz (1999) mengidentifikasi

profesionalisme sebagai penguasaan di bidang: pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan karakteristik (*ethics*). Lebih jauh Novin dan Tucker memberikan suatu gambaran bahwa untuk menjadikan akuntan, akademisi, maupun praktisi agar mencapai tingkat profesionalisme yang memadai maka mereka harus menguasai tiga hal tersebut. Sedangkan Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme yang terdiri atas: afiliasi komunitas (*community affiliation*), kebutuhan otonomi (*authonomy demands*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*self regulation*), dedikasi terhadap profesi (*dedication*), dan kewajiban sosial (*social obligation*). Selanjutnya Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dimensi-dimensi tersebut dalam menguji hubungan profesionalisme dan konsekuensinya yang meliputi: kinerja kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah, dengan menggunakan pengalaman sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variable*). Penelitian tersebut dilakukan terhadap internal auditor di berbagai jenis industri dan organisasi pemerintah di daerah Great Lakes-Amerika Serikat.

Sehubungan dengan anteseden dan konsekuensi profesionalisme, Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa profesionalisme merupakan elemen dari motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Sedangkan (Sorensen 1974) mengemukakan bahwa individu yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Harrel et al (1986) mengemukakan bahwa profesionalisme tidak menurunkan komitmen dari pekerja. Selanjutnya Harrel et al menambahkan bahwa auditor internal dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi mempunyai tingkat intensitas perputaran kerja yang lebih rendah. Lichtenstein dan Fischhof (1977) dalam Chung dan Monroe

(2000) mengemukakan bahwa semakin berpengalaman maka seorang auditor akan memiliki keahlian yang semakin tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa : (a) terdapat hubungan positif antara profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan akan otonomi dengan kinerja, (b) profesionalisme dimensi afiliasi komunitas berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dimensi lainnya tidak berhubungan, (c) profesionalisme pada dimensi dedikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi afektif, (d) terdapat hubungan negatif antara profesionalisme dimensi afiliasi komunitas dengan keinginan untuk pindah, dan (e) terdapat hubungan yang positif antara pengalaman dengan profesionalisme pada dimensi afiliasi komunitas, sedangkan dimensi lainnya tidak berhubungan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) tersebut merupakan sumber inspirasi bagi penelitian ini dalam melakukan pengujian ulang (*replikasi*).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sorensen (1967) menyimpulkan bahwa: orientasi profesional berhubungan positif dengan ketidakpuasan kerja dan turnover, serta berhubungan negatif dengan orientasi organisasi. Schoeder dan Imdieke (1977) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Rahmawati (1997) menyimpulkan bahwa: semua dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Untuk komitmen kontinuan hanya dipengaruhi oleh dimensi keyakinan terhadap peraturan profesi. Keinginan untuk pindah dari bagian internal auditing hanya dipengaruhi oleh dimensi kebutuhan otonomi, sedangkan keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh dimensi *self regulation* dan dedikasi. Pengalaman memiliki hubungan positif dengan

profesionalisme hanya pada dimensi afiliasi komunitas, sedangkan dimensi lainnya tidak berhubungan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) menyimpulkan bahwa Profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan dedikasi berhubungan positif dengan pengalaman. Namun untuk dimensi kewajiban sosial tidak berhubungan dengan pengalaman.

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut di atas, merupakan motivasi untuk melakukan *replikasi* terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), tentang Profesionalisme dan Konsekuensinya (kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah) dan menggunakan variabel *antecedent* berupa pengalaman. Alasan *replikasi* terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) adalah karena:

- (1) penelitian tersebut merupakan penelitian yang mewakili penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan mewakili adalah dimensi profesionalisme yang digunakannya lebih kompleks.
- (2) penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), mengambil sampel pada internal auditor yang bekerja pada perusahaan di berbagai jenis industri (perbankan, asuransi, perminyakan, perlengkapan/*utilities*, manufaktur) dan organisasi pemerintah di daerah Great Lakes-Amerika Serikat. Melihat dari beragamnya jenis organisasi dan karakteristik obyek penelitian tersebut, hal ini dapat menyebabkan terjadinya bias organisasi yang dapat berakibat pada hasil penelitian yang bias di Indonesia. Menurut Hiro Tugiman (1997) bahwa: kegiatan pemeriksaan internal (*internal auditing*) dilaksanakan dalam berbagai lingkungan yang berbeda-beda dan dalam organisasi-organisasi yang tujuan, ketentuan, serta

kebiasaannya tidak sama, maka akan mempengaruhi pelaksanaan pemeriksaan internal di masing-masing lingkungan.

Mengingat pelaksanaan pemeriksaan internal dipengaruhi oleh karakteristik organisasi tempat pemeriksaan internal tersebut dilaksanakan, maka apakah hal ini akan mempengaruhi dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor dalam hubungannya dengan pengalaman sebagai variabel anteseden dan konsekuensinya berupa hasil-hasil kerja, seperti: kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah.

Penelitian ini mencoba untuk menguji ulang penelitian yang pernah dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), dengan menggunakan sampel internal auditor hanya pada satu jenis organisasi, yakni organisasi pemerintah. Dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota). Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya bias organisasi.

Apakah dengan menggunakan teori yang sama akan memberikan hasil yang konsisten apabila penelitian tersebut dilakukan hanya pada satu lingkungan (*setting*) tertentu.

Dipilihnya internal auditor sektor publik pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota), karena:

- (a) dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 22 tahun 1999, tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang No 25 tahun 1999, tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah, maka hal ini membuat peran BAWASDA Kabupaten/Kota menjadi semakin besar dan penting sebagai internal auditor di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, karena akan sangat membantu Kepala Daerah dalam mempersiapkan laporan-laporan yang perlu dipertanggung jawabkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten/Kota.

- (b) sebagai internal auditor maka BAWASDA dituntut untuk bersikap dan bertindak secara profesional dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- (c) masih relatif sedikit penelitian pada internal auditor sektor publik.

1.2. Rumusan Masalah

Sikap dan tindakan profesional harus melekat dalam diri setiap anggota suatu profesi dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak terkecuali profesi *internal auditing*. *Internal auditing* merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang telah dilaksanakan. Kegiatan pemeriksaan internal (*internal auditing*) dilaksanakan dalam berbagai lingkungan yang berbeda-beda dan dalam organisasi-organisasi yang tujuan, ketentuan serta kebiasaannya tidak sama, maka akan mempengaruhi pelaksanaan pemeriksaan internal di masing-masing lingkungan (Hiro Tugiman, 1997). Dengan demikian, apakah hal tersebut akan mempengaruhi: (a) hubungan antara profesionalisme dengan hasil-hasil kerja, seperti: kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah dan (b) hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme. Hal ini merupakan pokok permasalahan yang masih memerlukan jawaban secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor dengan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah?

2. Bagaimana hubungan antara pengalaman dengan dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai hubungan antara dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor dengan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai hubungan antara pengalaman dengan dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi:

Memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara: (a) dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor dengan konsekuensinya, berupa: kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah. (b) pengalaman dengan dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor.

Bukti empiris tersebut dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang yang berminat menganalisis hubungan antara antededen dan konsekuensi variabel-variabel profesionalisme.

2. Bagi Praktisi:

Hasil empiris mengenai hubungan antara dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor dengan konsekuensinya, berupa: kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah dan hubungan antara

pengalaman dengan dimensi-dimensi dari profesionalisme internal auditor. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pemerintah Daerah, khususnya BAWASDA Kabupaten/Kota dalam hal pengelolaan terhadap para internal auditornya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1.1. Auditor Intern Pemerintah

Untuk menagawasi pengelolaan keuangan negara yang diemban pemerintah, maka dibutuhkan auditor intern. Auditor intern berfungsi untuk mengawasi agar seluruh kebijakan pemerintah yang telah digariskan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Di samping itu, auditor intern juga berfungsi untuk memberikan masukan berupa rekomendasi atas temuannya kepada pimpinan tentang kemungkinan dilakukannya perbaikan (Adnan Silaban, 2000).

Landasan pengawasan dalam organisasi pemerintah adalah Tap. MPR No. II/MPR/1998, tentang Garis-garis Besar Haluan Negara yang telah menggariskan pokok-pokok arah dan kebijakan pembangunan aparatur pemerintahan (Supriyono, 1995) dalam (Erwin Abubakar, 2000) sebagai berikut:

Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk menciptakan aparatur yang efisien, efektif, bersih, dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas untuk pemerintahan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian pada masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hubungan ini kemampuan aparatur pemerintah untuk merencanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan.

Di samping itu, kebijaksanaan dan langkah-langkah penertiban aparatur pemerintah perlu dilanjutkan dan semakin ditingkatkan, terutama dalam rangka menanggulangi masalah korupsi penyalahgunaan, wewenang, kebocoran dan pemborosan kekayaan dan keuangan negara, pemungutan liar serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya yang dapat menghambat pelaksanaan pembangunan serta merusak citra dan kewibawaan aparatur pemerintah. Untuk itu perlu ditingkatkan secara lebih terpadu

pengawasan dan langkah-langkah penindakannya serta dikembangkan kesetiakawanan sosial dan disiplin nasional.

Dalam Inpres No. 15 Tahun 1983, dinyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan harus ditingkatkan ke dalam tubuh aparatur pemerintah di dalam lingkungan masing-masing secara terus-menerus dan menyeluruh, dalam bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan atau atasan terhadap bawahannya melalui waskat (pengawasan melekat) dan pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional. Waskat dapat terlaksana melalui keberadaan struktur organisasi, kebijakan pelaksanaan, rencana kerja, prosedur kerja, pencatatan hasil kerja yang standar. Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional, baik intern pemerintah maupun ekstern pemerintah. Selanjutnya Inpres No. 15 Tahun 1983 tersebut, menjelaskan bahwa aparat pengawasan fungsional terdiri dari:

1). Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

BPKP merupakan aparat pengawasan fungsional Presiden, yang bertugas memeriksa seluruh pengelolaan keuangan negara, pusat daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BPKP bertanggungjawab kepada Presiden.

2). Inspektorat Jendral Departemen (Itjen).

Itjen merupakan aparat pengawasan fungsional Menteri, yang bertugas memeriksa seluruh pengelolaan keuangan negara di lingkungan departemen. Itjen bertanggung jawab kepada Menteri yang bersangkutan.

3). Badan Pengawas Daerah Propinsi/BAWASDA Propinsi (dahulu Inspektorat Wilayah Propinsi/Itwilprop).

BAWASDA Propinsi merupakan aparat pengawasan fungsioanal Gubernur, yang bertugas memeriksa seluruh seluruh pengelolaan keuangan negara di lingkungan propinsi. BAWASDA Propinsi bertanggung jawab kepada Gubernur.

- 4). Badan Pengawas Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota) (dahulu Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kotamadya).

BAWASDA Kabupaten/Kota merupakan aparat pengawasan fungsional Bupati/Walikota, yang bertugas memeriksa seluruh pengelolaan keuangan negara di lingkungan Kabupaten/Kota. BAWASDA Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

2.1.2. Profesionalisme

Menurut Tjiptohadi (1996) Profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. *Pertama*, profesionalisme bisa berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Oleh karena itu, seseorang bisa dikatakan profesional bila ia telah megikuti pendidikan tertentu yang menyebabkan ia mempunyai keahlian atau kualifikasi khusus. Pengertian profesionalisme yang *ke dua*, merujuk pada suatu standar pekerjaan, prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Standar mutu pekerjaan mengharuskan akuntan melaksanakan keahlian sedemikian rupa sehingga mencapai level tertentu. Prinsip-prinsip moral, seperti halnya norma umum masyarakat, mengarahkan akuntan agar berperilaku sesuai dengan tatanan kehidupan seorang professional. *Ke tiga*, profesionalisme juga berarti moral. Dalam hal ini perilaku akuntan berupaya mempertahankan atau menjaga martabat dan kepercayaan yang diberikan masyarakat. Kadar moral dan kepatuhan

inilah yang membedakan akuntan satu dengan lainnya. Moral seseorang dan sikap menjunjung tinggi etika profesi bersifat sangat individual.

Greenwood (1957), Gode (1957) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa profesionalisme berarti menunjukkan suatu pekerjaan yang mempunyai seperangkat karakteristik tertentu. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Burn dan Haga (1977), bahwa atribut-atribut professional yang harus melekat pada seorang profesional adalah: (a) pelayanan yang bersifat mementingkan kepentingan umum, (b) memerlukan pendidikan formal sebagai syarat untuk memasukinya, (c) mempunyai kode etik, (d) membuat asosiasi dan mengadakan pertemuan, (e) mempublikasikan jurnal, (f) melakukan ujian masuk, (g) tidak diijinkan mengiklankan jasa dan (h) mempunyai ijin atau sertifikasi sebagai praktisi.

Christiawan (1994) mengemukakan bahwa seorang profesional harus tahu, mau, dan harus mampu memberi pelayanan yang memuaskan atau memberi karya yang bermutu yang berkaitan dengan profesinya. Selanjutnya Christiawan menambahkan bahwa disamping keahlian dan kecakapan teknis, dalam profesionalisme juga dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku kesungguhan, ketelitian dalam bekerja, mengejar kepuasan orang lain dan bukan kepuasan diri sendiri, keberanian menanggung resiko, ketekunan, ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi, serta adanya kesatuan pikiran, kata dan perbuatannya.

Hall (1968) mengemukakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek, yaitu: (a) aspek struktural. Aspek ini dibentuk melalui pendidikan formal/pelatihan, pembentukan asosiasi profesional, dan pembentukan kode etik, dan (b) aspek sikap atau perilaku. Aspek ini berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Selanjutnya Hall mengemukakan 5 elemen profesionalisme individual, yang terdiri dari: (a) meyakini bahwa pekerjaannya adalah penting, (b) mempunyai komitmen untuk memberikan pelayanan kepada publik, (c) membutuhkan otonomi sebagai persyaratan dalam melaksanakan pekerjaannya, (d) menganjurkan agar memiliki peraturan sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (e) berafiliasi dengan rekan seprofesi dalam organisasi profesi.

Kalbers dan Fogarty (1995) merumuskan elemen profesionalisme individual menjadi sebagai berikut:

(a) dedikasi terhadap profesi. Elemen ini merupakan penceminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya walaupun imbalan ekstrinsik yang diterima berkurang, (b) kewajiban sosial. Elemen ini berkaitan dengan pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat profesi baik untuk masyarakat maupun untuk profesi itu sendiri, (c) kebutuhan akan otonomi. Elemen ini berkaitan dengan pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri, tanpa adanya tekanan dari pihak lain, (d) keyakinan terhadap peraturan profesi. Elemen ini berkaitan dengan keyakinan bahwa yang berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah orang yang berkompeten dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka (rekan seprofesi), dan (e) hubungan dengan sesama profesi. Elemen ini berkaitan dengan pentingnya ikatan profesi dan kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa tiap-tiap dimensi profesionalisme berhubungan dengan satu atau lebih hasil kerja, seperti: kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan untuk pindah.

Selanjutnya Kalbers dan Fogarty menjelaskan bahwa hasil kerja tersebut merupakan konsekuensi dari profesionalisme.

2.1.3. Profesionalisme dan Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

Kinerja pekerjaan, menggambarkan hasil yang dapat diraih oleh suatu pekerjaan atau kegiatan. Sehubungan dengan kinerja para profesional, khususnya kinerja auditor Larkin dan Schwiebart (1992), mengemukakan bahwa kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi. Informasi mengenai tinggi, rendah, meningkat dan menurunnya kinerja para karyawan sangat diperlukan oleh manajer (pimpinan) suatu organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi dan menentukan sistem penghargaan terhadap karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi secara efisien dan efektif.

Definisi penilaian prestasi menurut Siegel dan Marconi (1989) adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran. Selanjutnya Siegel dan Marconi menambahkan bahwa tujuan pokok penilaian kinerja pekerjaan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menimbulkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pekerjaan telah banyak dilakukan, antara lain: Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), dan Sumardi (2001). Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa hanya dua dimensi profesionalisme yang berhubungan positif dengan kinerja, yaitu: dimensi afiliasi komunitas, dan kebutuhan otonomi. Sedangkan dimensi-dimensi profesionalisme yang lainnya, seperti: keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan kinerja pekerjaan. Hasil penelitian Rahmawati (1997) yang menyimpulkan bahwa kelima dimensi profesionalisme, yaitu: afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial berhubungan positif dengan kinerja. Sedangkan Sumardi (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hanya profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, dedikasi, kewajiban sosial berhubungan positif dengan kinerja. Sedangkan profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri tidak berhubungan dengan kinerja. Dalam menguji hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pekerjaan pada internal auditor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota), dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_{1a} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.

H_{1b} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.

- H_{1c}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.
- H_{1d}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.
- H_{1e}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.

2.1.4. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja (*job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan harapan bagi setiap karyawan di manapun dia bekerja, baik itu bekerja sebagai pegawai negeri maupun sebagai karyawan swasta. Meskipun demikian, tentu saja tingkat kepuasan kerja setiap karyawan pasti berbeda-beda. Davis et.al (1985) dalam Sumardi (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka atau suatu perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

Proses pemikiran seseorang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Proses pemikiran yang menyimpang (*dysfunctional*) akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, dan sebaliknya apabila proses pemikiran seseorang sedang jernih dan baik, maka akan menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan yang tinggi (Judge dan Locke, 1993).

(Luthans 1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, *kedua*, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, *ketiga* kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Individu yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Sorensen 1974). Gengsi dan pendapatan yang tinggi dalam status profesional diperkirakan secara konvensional berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi (Kalbers dan Fogarty 1995).

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, antara lain: Schroeder dan Imdieke (1977), Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), dan Sumardi (2001). Hasil penelitian Schroeder dan Imdieke (1977) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa profesionalisme dimensi afiliasi komunitas berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dimensi yang lainnya yaitu: kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Rahmawati (1997) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semua dimensi profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial) berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Rahmawati tersebut didukung oleh hasil penelitian Sumardi (2001). Dalam menguji hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja pada internal auditor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{2a}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
- H_{2b}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
- H_{2c}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
- H_{2d}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
- H_{2e}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

2.1.5. Profesionalisme dan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Robin (1996) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Sedangkan Cherrington (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Adapun tiga karakteristik komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Cherrington, meliputi: (a) keyakinan yang kuat dan penerimaan dalam nilai dan tujuan organisasi, (b) kemauan untuk berusaha sekuat tenaga yang

diperlukan untuk kepentingan organisasi, dan (c) keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan dari karakteristik yang dikemukakan oleh Cherrington tersebut mencerminkan bahwa adanya hubungan yang aktif dengan organisasi serta kemauan untuk memberikan kontribusi dari personal untuk membantu kesuksesan organisasi.

Mayer dan Allen (1993) mengemukakan 3 bentuk komitmen organisasi, yang terdiri dari: *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment*, menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Pada komitmen ini adanya keterlibatan individu terhadap organisasinya. Individu yang memiliki komitmen dalam bentuk ini akan menginternalisasikan nilai organisasi dalam dirinya, karena ia merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasinya. Disamping itu adanya suatu kebanggaan bahwa ia menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Normative commitment, ditunjukkan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen dalam bentuk ini akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut. Wook Ko, et al (1997) mendefinisikan komitmen normatif sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu, sehingga memenuhi tujuan dan keinginan organisasi. Komitmen ini sebagai akibat dari investasi organisasi pada karyawannya, misalnya: adanya pelatihan, subsidi kuliah, atau sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas. Individu yang memiliki komitmen organisasi ini akan bertahan dalam organisasi karena ia wajib berada, dan berperilaku untuk memenuhi kewajiban terhadap organisasi.

Continuance commitment, yaitu kemauan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi kerana rewards ekonomi tertentu, misalnya: organisasi menawarkan gaji lebih, status yang lebih tinggi. Individu yang memiliki *continuance commitment* akan memperhitungkan untung ruginya jika ia bertahan dalam organisasi. Jika individu tersebut merasa tidak akan diterima pada organisasi lain dalam kedudukan atau gaji yang lebih tinggi dengan yang ia terima dari organisasinya saat ini, maka ia akan memilih bertahan dalam organisasi saat ini.

Sehubungan dengan masalah profesionalisme dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, Davis dan Olesen (1963) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa tendensi profesionalisme untuk membangun komitmen pada profesi sering diharapkan. Harrel et al (1986) mengemukakan bahwa profesionalisme tidak menurunkan komitmen dari pekerja. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa adanya kesesuaian hubungan antara tingkat profesionalisme dengan komitmen organisasi. Beberapa penelitian mengenai hubungan antara profesionalisme dengan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, antara lain: Kalbers dan Fogarty (1995), dan Rahmawati (1997). Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa dimensi profesionalisme yang berupa dedikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi afektif. Sedangkan dimensi profesionalisme yang lainnya, seperti: afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan komitmen organisasi afektif. Namun untuk komitmen organisasi kontinuan hanya dipengaruhi oleh dimensi profesionalisme afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi, dan kewajiban sosial. Sedangkan untuk profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi tidak berhubungan dengan komitmen organisasi

kontinuan. Rahmawati (1997) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: semua dimensi profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial) berhubungan positif dengan komitmen organisasi afektif. Namun untuk komitmen organisasi kontinuan hanya dipengaruhi oleh satu dimensi profesionalisme, yaitu dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri. Sedangkan untuk dimensi profesionalisme yang lainnya, seperti: afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, dedikasi, dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan komitmen organisasi kontinuan.

Untuk menguji hubungan antara profesionalisme dengan komitmen organisasi pada internal auditor Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota (BAWASDA Kabupaten/kota), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{3a} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.**
- H_{3b} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.**
- H_{3c} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.**
- H_{3d} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.**
- H_{3e} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.**
- H_{3f} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuan.**

- H_{3g}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.
- H_{3h}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.
- H_{3i}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.
- H_{3j}** : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.

2.1.6. Profesionalisme dan Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intentions*)

Amali Rivai (2001) mengemukakan bahwa perilaku penarikan diri dari organisasi pada umumnya berhubungan dengan ketidakcocokan antara apa yang diharapkan pekerja dengan apa yang diberikan oleh organisasi mengenai gaji, promosi, perlakuan atasan terhadap pekerjaan itu sendiri (seperti variasi tugas, tanggung jawab dan otonomi). Keinginan berpindah mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Lum et al (1998) mengemukakan bahwa turnover intentions adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini yang berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Harrel et al (1986) mengemukakan bahwa auditor internal dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi mempunyai tingkat intensitas perputaran kerja yang lebih rendah. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa auditor yang memiliki tingkat afiliasi yang

tinggi cenderung untuk lebih merasa puas dengan pekerjaannya, dan akan tetap bertahan dalam tugasnya sebagai auditor internal.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara profesionalisme dengan keinginan untuk pindah telah banyak dilakukan, antara lain: Kalbers dan Fogarty (1995), dan Rahmawati (1997). Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa semua dimensi profesionalisme, yaitu: afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) dari bagian internal auditing dan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*). Rahmawati (1997) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keinginan untuk pindah dari bagian internal auditing berhubungan negatif dengan profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi dan kewajiban sosial. Namun profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan dedikasi terhadap profesi tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditing. Sedangkan keinginan untuk pindah keluar dari perusahaan/organisasi (*outside turnover intentions*) berhubungan negatif dengan profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi terhadap profesi. Namun untuk profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah keluar dari perusahaan/organisasi (*outside turnover intentions*).

Dalam menguji hubungan antara profesionalisme dengan keinginan untuk berpindah pada internal auditor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H4_a : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_b : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_c : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_d : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_e : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_f : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_g : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.
- H4_h : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka memiliki keinginan untuk

pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

H4i : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

H4j : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

2.1.7. Pengalaman dan Profesionalisme

Pengalaman sebagai seorang auditor sangat penting sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap temuan-temuan selama melakukan tugas audit maupun dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan hasil temuan-temuan selama melakukan tugas audit. Abdool Mohamadi dan Arnold Wright (1987) dalam Sumardi (2001) mengemukakan bahwa pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan audit pada waktu kompleksitas penugasan dihadapi oleh auditor. Senada dengan yang telah dikemukakan Abdool Mohamadi dan Arnold Wright, Tubbs (1992) mengemukakan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang terjadi. Selain itu auditor menjadi lebih sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, serta lebih menonjol dalam menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan penyebab kekeliruan.

Menurut Tjiptohadi (1996) profesionalisme bisa berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya,

atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Lichtenstein dan Fischhof (1977) dalam Chung dan Monroe (2000) mengemukakan hal yang senada dengan yang telah dikemukakan oleh Tjiptohadi, bahwa: pelatihan dan pengalaman akan meningkatkan kalibrasi. Bahkan Lichtenstein dan Fischhof menyatakan bahwa semakin banyak pengetahuannya, semakin baik pula kalibrasi orang tersebut. Hal tersebut menyiratkan bahwa semakin berpengalaman maka seorang auditor akan memiliki keahlian yang semakin tinggi. Tenaga kerja profesional telah didik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen, dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut dengan menggunakan pengalaman dan keahlian mereka (Derber dan Schwartz, 1991).

Sehubungan dengan masalah profesionalisme dan kaitannya dengan pengalaman, Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman memiliki hubungan yang positif dengan profesionalisme pada dimensi *community affiliation* (afiliasi komunitas) sedangkan keempat dimensi profesionalisme yang lainnya, seperti: kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan pengalaman. Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (1997). Berbeda dengan hasil penelitian Sumardi (2001) yang menyimpulkan bahwa profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi yang berhubungan positif dengan pengalaman. Namun untuk dimensi kewajiban sosial tidak berhubungan dengan pengalaman.

Dalam menguji hubungan antara profesionalisme dengan pengalaman pada internal auditor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H5_a : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas).**
- H5_b : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kebutuhan otonomi).**
- H5_c : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri).**
- H5_d : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi).**
- H5_e : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial).**

2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

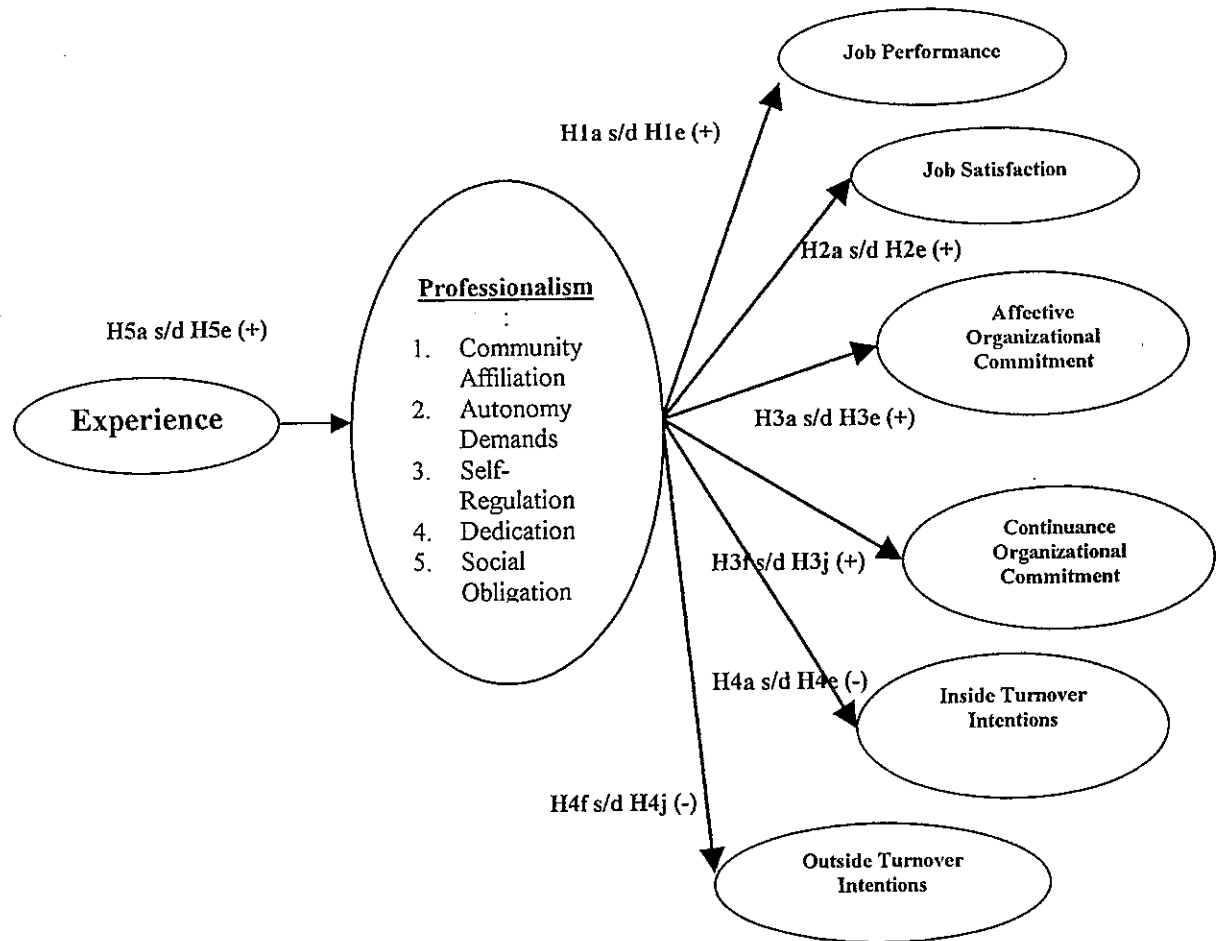
Internal auditing memainkan peranan yang penting dalam hal kepastian kejujuran dari manajemen perusahaan (William 1978) dalam (Kalbers dan Fogarty 1995). Untuk mengawasi pengelolaan keuangan negara yang diemban pemerintah, dibutuhkan auditor intern (Silaban 2000). Internal auditor didorong oleh Institut of Internal Auditor dan para praktisi untuk menerapkan perilaku profesional dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Kalbers dan Fogarty 1995). Selanjutnya Kalbers dan Fogarty mengemukakan bahwa profesionalisme terdiri dari beberapa dimensi, yaitu: *community affiliation, autonomy demands, self regulation, dedication, dan social obligation*. Setiap dimensi tersebut berhubungan dengan satu atau lebih hasil kerja (*job performance, job satisfaction, organizational commitment dan turnover intentions*) yang disebut dengan konsekuensi profesionalisme.

Mengenai hubungan antara anteseden dan konsekuensi profesionalisme Larkin dan Schwiebart (1992), mengemukakan bahwa kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa Gengsi dan pendapatan yang tinggi dalam status profesional diperkirakan secara konvensional berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi. Harrel et al (1986) mengemukakan bahwa profesionalisme tidak menurunkan komitmen dari pekerja. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) bahwa auditor yang memiliki tingkat afiliasi yang tinggi cenderung untuk lebih merasa puas dengan pekerjaannya, dan akan tetap bertahan dalam tugasnya sebagai auditor internal.

Abdool Mohamadi dan Arnold Wright (1987) dalam Sumardi (2001) mengemukakan bahwa pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan audit pada waktu kompleksitas penugasan dihadapi oleh auditor. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme seorang auditor sangat dipengaruhi oleh pengalamannya.

Penelitian ini menggunakan pengalaman sebagai variabel anteseden (variabel yang mendahului) sedangkan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah sebagai konsekuensi dari profesionalisme. Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model hipotesis yang pernah digunakan dalam penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dengan modifikasi, seperti yang tampak pada gambar 2.1.

Gambar 2.1.
Model Hipotesis
Anteseden dan Konsekuensi Variabel-Variabel Profesionalisme



Sumber: Kalbers dan Fogarty (1995) dengan modifikasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota) di wilayah Propinsi Jawa Barat. Adapun jumlah populasi tersebut sebanyak 179 orang.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti seluruh elemen populasi (sensus). Alasan dilakukannya sensus tersebut karena jumlah elemen populasi relatif sedikit. Peneliti, sebaiknya mempertimbangkan untuk menginvestigasi seluruh elemen populasi, jika elemen-elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas elemen relatif tinggi (heterogen) (Indriantoro dan Supomo, 1999). Namun demikian, dalam menentukan jumlah minimal data untuk dianalisis digunakan berdasarkan rumus sebagai berikut (Rao, 1996):

$$n = \frac{N}{1 + N(\text{moe})^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

moe : *margin of error maximum*, yaitu kesalahan maksimum yang masih dapat ditoleransi, umumnya diambil 5%

Berdasarkan data yang diperoleh maka perhitungan jumlah minimum data penelitian ini adalah:

$$n = \frac{179}{1 + 179(0,05)^2} = 123,66 \approx 124$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas, jumlah minimum data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 124 orang responden. Hair, et al (1998) menyarankan bahwa

untuk mendapatkan ukuran-ukuran *goddness of fit* yang baik dalam teknik analisis dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* maka ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200. Bila ukuran sample menjadi terlalu besar maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran-ukuran *goddness of fit* yang baik.

Adapun daftar alamat Badan Pengawas Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota) tersebut, akan diambil dari BAWASDA Propinsi Jawa Barat.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data subyek (*self report data*), yaitu berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota.

3.2.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer (*primary data*). Dalam hal ini data penelitian diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota) yang berada di Wilayah Propinsi Jawa Barat.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara menghubungi Kepala/Sekretaris Badan Pengawas Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/kota) yang menjadi obyek dalam penelitian ini.

3.4. Definisi Operasional

3.4.1. Profesionalisme

Pada penelitian ini menggunakan konsep profesionalisme Kalbers dan Fogarty (1995), yang terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu :

- a. *community affiliation* (hubungan dengan sesama profesi)
- b. *autonomy demands* (kebutuhan akan otonomi)
- c. *self Regulation* (keyakinan terhadap peraturan profesi)
- d. *dedication* (dedikasi terhadap profesi)
- e. *social obligation* (kewajiban social)

Variabel profesionalisme (meliputi lima dimensi tersebut diatas) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan pernah digunakan dalam penelitiannya Kalbers dan Fogarty (1995), dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti.

Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat profesionalisme seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota pada tiap-tiap dimensi (*community affiliation, autonomy demands, self regulation, dedication, social obligation*). Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat profesionalisme seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota yang semakin tinggi pula. Kecuali instrumen nomor 15 menunjukkan skala sebaliknya sehingga perlu dilakukan pengkodean kembali (*recode*).

3.4.2. Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

Dalam penelitian ini kinerja pekerjaan yang dimaksud adalah kinerja individu dari internal auditor dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota (BAWASDA Kabupaten/kota) dalam kegiatan perencanaan dan pelaksanaan audit.

Variabel kinerja pekerjaan (*job performance*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat kinerja pekerjaan seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota yang semakin tinggi pula.

3.4.3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini sama seperti yang dikemukakan oleh Robin (1996) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

Variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) yang pernah digunakan dalam penelitiannya Kalbers dan Fogarty (1995), dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat kepuasan kerja seorang internal auditor

BAWASDA Kabupaten/Kota. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota yang semakin tinggi pula. Kecuali instrumen nomor 28 dan 30 menunjukkan skala sebaliknya sehingga perlu dilakukan pengkodean kembali (*recode*).

3.4.4. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Penelitian ini menggunakan dua bentuk komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (1993) yaitu: *affective commitment* dan *continuance commitment*.

Affective commitment yaitu menunjukkan kelekatan psikologis terhadap organisasi. *Continuance commitment* yaitu kemauan individual untuk tetap tinggal dalam organisasi karena rewards ekonomi tertentu, misalnya: organisasi menawarkan gaji lebih, status yang lebih tinggi. *Normative commitment*, tidak dibahas dalam penelitian ini karena komitmen bentuk ini merupakan konsekuensi dari investasi organisasi terhadap karyawannya. Sehingga karyawan yang mempunyai komitmen ini bertahan dalam organisasi untuk memenuhi kewajiban terhadap organisasi.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Mayer dan Allen (1984) yang pernah digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat komitmen organisasi dari seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat komitmen organisasi seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota yang semakin tinggi pula. Kecuali instrumen nomor 35, 36, dan 38 menunjukkan skala sebaliknya sehingga perlu dilakukan pengkodean kembali (*recode*).

3.4.5. Keinginan untuk Pindah (*Turnover Intentions*)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) adalah seperti yang dikemukakan oleh Abelson (1987) yaitu: merupakan cerminan dari keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian ini, keinginan untuk berpindah dibagi menjadi dua bagian yaitu: keinginan untuk berpindah dari bagian internal auditor (BAWASDA Kabupaten/Kota) tetapi masih dalam lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan keinginan untuk berpindah keluar dari lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Variabel keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat keinginan untuk berpindah dari seorang internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*).

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat Keinginan untuk pindah internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota yang semakin tinggi pula.

3.4.6. Pengalaman (*Experience*)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengalaman yaitu seperti yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) adalah berapa lama seseorang bekerja sebagai internal auditor. Dalam hal ini adalah lama bekerja sebagai internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota.

Untuk mengukur variabel pengalaman menggunakan instrumen yang pernah dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yaitu jumlah tahun bekerja sebagai internal auditor. Semakin besar jumlah tahun bekerja sebagai internal auditor berarti semakin tinggi pengalamannya (semakin berpengalaman).

3.5. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari: (1) konstruk eksogen (*exogenous constructs*). Konstruk eksogen dikenal juga sebagai “*source variable*” atau “*independent variables*” yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model dan (2) konstruk endogen (*endogenous constructs*). Konstruk endogen adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen (Ferdinand, A.T, 2000). Pada penelitian ini yang dimaksud dengan konstruk eksogen adalah: pengalaman, dan konstruk endogen berupa: (a) variabel laten (sebuah faktor atau konstruk), yakni: profesionalisme, dengan dimensi yang diamati berupa: hubungan sesama profesi, kebutuhan akan otonomi, keyakinan terhadap peraturan profesi, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial dan (b) berupa konsekuensi dari profesionalisme, yang terdiri dari: kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah.

3.6. Uji Kualitas Data

Sehubungan dengan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Dalam hal ini data penelitian diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada internal auditor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (BAWASDA Kabupaten/Kota) yang berada di seluruh Wilayah Propinsi Jawa Barat. Maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 1999). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor pada *confirmatory factor analysis*, yang dibantu oleh program AMOS versi 4.01.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, yaitu pengukuran hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan bantuan program SPSS versi 10.0, untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Nunnally, 1969) dalam (Ghozali, 2001).

3.7. Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik sebagai berikut:

3.7.1. Uji *Non-response Bias*

Karakteristik responden yang mengembalikan kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner, kemungkinan akan berbeda. Hal ini akan menjadi masalah yang serius jika tingkat pengembalian (*response rate*) sangat rendah, sebab dapat mengakibatkan terjadinya *non response bias*. Untuk melihat perbedaan tersebut, maka perlu dilakukan uji *non response bias*, yaitu dengan cara membandingkan responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya. Adapun batas waktu pengumpulan data ditetapkan paling lambat satu bulan sejak diserahkannya kuesioner tersebut. Kuesioner (data) yang diterima setelah tanggal batas pengumpulan data (terlambat), akan dianggap mewakili responden yang tidak menjawab kuesioner.

Uji non response bias dilakukan dengan uji *Mann Whitney U (U-Test)* dengan tingkat probabilitas 0,05. Jika hasil *u-test* antara responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya tidak ada perbedaan ($p \geq 0,05$). Hal ini berarti bahwa responden yang tidak mengirimkan balasan (*non response*) memiliki kisaran jawaban yang sama dengan responden yang mengirimkan balasan.

3.7.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah rata-rata (*mean*) dan *standard deviasi*.

3.7.3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Struktural Equation Model (SEM)*, dengan alasan bahwa *SEM* mampu untuk menggabungkan *measurement model* dan *struktural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik *multivariate* lainnya (Hair et al. 1998). Selain itu *SEM* adalah sekumpulan teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit" (model yang dikembangkan dengan alur anteseden dan konsekuensi atau model sebab akibat /*causal model*), secara simultan (Ferdinand, A.T, 2000). Adapun *software* yang digunakan untuk mengolah data adalah *Analysis of Moment Structure*, versi 4.01.(AMOS-4.01).

Dalam pengujian model dengan menggunakan *SEM*, terdapat tujuh langkah yang harus ditempuh (Ferdinand, A.T, 2000). Adapun ketujuh langkah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori.
2. Menyusun *path diagram* untuk menyatakan hubungan kausalitas.
3. Menterjemahkan *path digram* kedalam persamaan-persamaan.
4. Memilih matriks input dan model/teknik estimasi.
5. Menilai problem *identification*.
6. Evaluasi kriteria *Goodness of fit*.
7. Interpretasi dan modifikasi model.

Sedangkan kriteria model yang *fit* dalam teknik analisis dengan menggunakan *Struktural Equation Model* (Ferdinand, A.T, 2000), adalah sebagai berikut:

- a. *Chi Square* yang rendah (semakin kecil/semakin mendekati nol, maka semakin baik model tersebut). Karena dalam uji beda $Chi\ Square = 0$ berarti benar-benar tidak ada perbedaan, maka H_0 diterima dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cutt-off value* sebesar $P > 0,05$ atau $P > 0,10$
- b. Nilai *Root Mean Square Residual (RMSR)*, dan *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*, yang lebih kecil atau sama dengan 0,08
- c. *Goodness of Fit Index (GFI)* dan *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*.
 Nilai yang tertinggi dalam indeks ini yaitu: 1,0 artinya menunjukkan sebuah " *better fit.*" Karena itu nilai GFI/ AGFI yang diharapkan sebesar $\geq 0,90$.
- d. *CMIN/DF*
The Minimum Sample Discrepancy Fuction (CMIN) dibagi dengan *Degree of Freedomnya* akan menghasilkan indeks *CMIN/DF*. Dalam hal ini *CMIN/ DF* tidak lain adalah statistik chi-square (χ^2) dibagi *DF nya*, sehingga disebut χ^2 relatif. Nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- e. *Tucker Lewis Index (TLI)*
 Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq 0,95$ (Hair et al, 1995), dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a verry good fit.*

f. *Comparative Fit Index (CFI)*

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

Dengan demikian indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti yang diringkas dalam tabel berikut ini:

Tabel. 3.1
GOODNESS OF FIT INDICES

Goodness of Fit Index	Cut-off Value
1. χ^2 -Chi-Square	Diharapkan kecil
2. Significand Probability	$\geq 0,05$
3. RMSEA	$\leq 0,08$
4. GFI	$\geq 0,90$
5. AGFI	$\geq 0,90$
6. CMIND / DF	$\leq 2,00$
7. TLI	$\geq 0,95$
8. CFI	$\geq 0,94$

Sumber: Ferdinand, A.T (2000).

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya, dilakukan dengan menganalisis perhitungan *regression weight*. Pada *regression weight* tersebut, kolom *critical ratio* (CR) yang identik dengan nilai *t*-hitung dibandingkan dengan nilai kritisnya $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai *critical ratio* (CR) kurang dari nilai kritis $\pm 1,96$, maka hipotesis tersebut ditolak dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendiskripsikan obyek penelitian, statistik deskriptif, pengujian model penelitian, pengujian realibilitas konstruk dari model fit, pengujian hipotesis yang diajukan serta pembahasan hasil penelitian.

4.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan unit analisis internal auditor BAWASDA Kabupaten/Kota yang berada di wilayah propinsi Jawa Barat. Jumlah kuesioner yang disebarkan secara langsung oleh peneliti adalah sebanyak 179 kuesioner. Adapun kuesioner yang telah terjawab dan kembali ke peneliti sejumlah 156 kuesioner. Dengan demikian *respon rate* mencapai 87,15 %, dengan perincian kedatangan yang tepat waktu adalah sejumlah 101 kuesioner dan kedatangan yang terlambat adalah 55 kuesioner. Terhadap kuesioner yang kembali tersebut setelah diseleksi oleh peneliti ternyata yang layak untuk diolah adalah sejumlah 125 kuesioner. Jumlah tersebut telah memenuhi jumlah minimal data untuk dianalisis yang telah ditetapkan berdasarkan rumus Rao (1996), yakni sebanyak 124 kuesioner. Disamping itu jumlah data yang diolah tersebut telah sesuai dengan saran Hair, et al (1998) bahwa untuk mendapatkan ukuran-ukuran *godness of fit* yang baik dalam teknik analisis dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* maka ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200.

Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan Dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Kuesioner yang dikirimkan	179	100
Kuesioner yang tidak kembali	23	12,85
Kuesioner yang kembali	156	87,15
Kuesioner yang kembali tepat waktu	101	56,42
Kuesioner yang kembali terlambat	55	30,73
Kuesioner yang rusak/tidak lengkap	31	17,32
Kuesioner yang layak untuk diolah	125	69,83

Sumber : Data primer yang diolah

Adapun mengenai latar belakang pendidikan, jabatan, tingkat pendidikan, dan umur responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Latar Belakang Pendidikan, Jabatan, Pendidikan Terakhir dan Umur Responden

		Frekuensi	Persentase
		125	100
Latar Belakang Pendidikan	Akuntansi	10	8,0
	Manajemen	24	19,2
	Hukum	35	28
	Fisip	48	38,4
	Lainnya	8	6,4
Jabatan	Kabid	24	19,2
	Kasubid	73	58,4
	Lainnya	28	22,4
Pendidikan Terakhir	SLTA	10	8
	DIII	26	20,8
	S1	34	27,2
	S2	50	40,0
	S3	5	4,0
Umur	30-35 Th	28	22,4
	36-40 Th	6	4,8
	41-45 Th	25	20
	46-50 Th	3	2,4
	51-55 Th	63	50,4
Masa Kerja	1 – 5 Th	12	9,6
	6 – 10 Th	32	25,6
	11- 15 Th	40	32
	15- 20 Th	35	28
	> 20 Th	6	4,8

Sumber : data primer diolah

Dari 125 responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan FISIP, yakni sebanyak 38,4%, selanjutnya Hukum sebanyak 28%, sedangkan sisanya sebanyak 33,6% terbagi atas manajemen, akuntansi dan lainnya. Bila dilihat dari tingkat jabatannya, mayoritas responden menduduki jabatan Kepala Sub Bidang, yakni sebanyak 58,4 %, sedangkan sisanya sebanyak 41,6 % terbagi atas Kepala Bidang dan lainnya. Bila dilihat dari tingkat pendidikannya, mayoritas responden berpendidikan S-2 yakni sebanyak 40%, berikutnya S-1 sebanyak 27,2%, sedangkan sisanya sebanyak 32,8% terbagi atas Diploma III, SLTA dan S-3. Sedangkan bila dilihat dari umur responden, mayoritas berumur 51-55 tahun, yakni sebanyak 50,4%, berikutnya adalah umur 30-35 tahun sebanyak 22,4%, sedangkan sisanya sebanyak 27,2% terbagi kedalam kategori umur 41-45 tahun, 36-40 tahun, dan umur 45-50.

4.2. Deskripsi Variabel

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian, yang terdiri atas: profesionalisme dengan kelima dimensinya (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi, dan kewajiban sosial), kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi kontinuan, *inside turnover intentions*, dan *outside turnover intentions* digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya (aktual), rata-rata, serta standar deviasi dan kecenderungan jawaban

responden. Adapun statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

VARIABEL	RATA-RATA	DEVIASI STANDAR	KISARAN AKTUAL	KISARAN TEORITIS	KECENDERUNGAN SKOR JAWABAN*
AFILIASI KOMUNITAS	11,3360	4,4576	4 – 20	4 -20	2 dan 3
KEBUTUHAN OTONOMI	11,4880	4,0414	4 – 20	4 –20	2 dan 3
KEYAKINAN TERHADAP PERATURAN SENDIRI	11,7280	4,6807	4 – 20	4 -20	2 dan 3
DEDIKASI TERHADAP PROFESI	12,9760	4,5711	4– 20	4 -20	3 dan 4
KEWAJIBAN SOSIAL	12,1200	3,6247	4 – 20	4 -20	3
KINERJA PEKERJAAN	22,0560	5,1561	10 – 34	7 –35	3
KEPUASAN KERJA	22,3360	6,3791	7 – 35	7 –35	3
KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF	18,6320	3,8824	12 – 27	7 –35	2 dan 3
KOMITMEN ORGANISASI KONTINUE	15,6800	3,3265	8 – 27	6 –30	2 dan 3
INSIDE TURNOVER INTENTION	4,4000	1,1640	2 – 9	2 –10	2 dan 3
OUTSIDE TURNOVER INTENTION	4,9360	1,4241	2 – 8	2 –10	2 dan 3

Sumber : data primer diolah

Keterangan: * = nilai rata-rata dibagi dengan jumlah item pertanyaan

Berdasarkan tabel tersebut di atas, pengukuran variabel afiliasi komunitas, kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 11,3360 dan standar deviasi sebesar 4,4576. Hal ini berarti bahwa jawaban responden menyebar ke dalam empat kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 11,3360.

Pengukuran variabel kebutuhan otonomi, kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 11,4880 dan standar deviasi sebesar 4,0414. Maknanya adalah jawaban responden menyebar ke dalam empat kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 11,4880.

Pengukuran variabel keyakinan terhadap peraturan sendiri, kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 11,7280 dan standar deviasi sebesar 4,6807. Hasil tersebut berarti bahwa jawaban responden menyebar ke dalam empat kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 11,7280.

Pengukuran variabel dedikasi terhadap profesi, kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 12,9760 dan standar deviasi sebesar 4,5711. Maknanya adalah jawaban responden menyebar ke dalam empat

kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 3 dan 4. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 12,9760.

Pengukuran variabel kewajiban sosial, kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 12,1200 dan standar deviasi sebesar 3,6247. Hasil tersebut berarti bahwa jawaban responden menyebar ke dalam empat kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban 3 (ragu-ragu/netral). Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 12,1200.

Pengukuran variabel kinerja pekerjaan, kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 22,0560 dan standar deviasinya sebesar 5,1561. Berarti bahwa jawaban responden agak menyebar ke dalam tujuh kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban 3 (ragu-ragu/netral). Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 12,1200.

Pengukuran variabel kepuasan kerja, kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 22,3360 dan standar deviasi sebesar 6,3791. Maknanya adalah jawaban responden menyebar ke dalam tujuh kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban 3 (ragu-ragu/netral). Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 12,1200.

Pengukuran variabel komitmen organisasi afektif, kisaran jawaban responden berada diantara nilai 12-27, dengan nilai rata-rata sebesar 18,6320 dan standar deviasi

sebesar 3,8824. Artinya bahwa jawaban responden agak menyebar ke dalam tujuh kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden tidak ada yang memilih skor jawaban yang ekstrim (rendah atau tinggi) dan rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 18,6320.

Pengukuran variabel komitmen organisasi kontinuan, kisaran jawaban responden berada diantara nilai 8-27, dengan nilai rata-rata sebesar 15,6800 dan standar deviasi sebesar 3,3265. Maknanya adalah jawaban responden agak menyebar ke dalam enam kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden tidak ada yang memilih skor jawaban yang ekstrim (rendah atau tinggi) dan rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 15,6800.

Pengukuran variabel *inside turnover intentions*, kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 4,4 dan standar deviasinya sebesar 1,640. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden agak menyebar ke dalam dua kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden tidak ada yang memilih skor jawaban yang ekstrim tinggi dan rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,4.

Pengukuran variabel *outside turnover intentions*, kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata sebesar 4,9360 dan standar

deviasinya sebesar 1,4241. Maksudnya adalah jawaban responden agak menyebar ke dalam dua kategori, namun dalam menjawab kuesioner tersebut rata-rata responden tidak ada yang memilih skor jawaban yang ekstrim tinggi dan rata-rata responden cenderung memilih skor jawaban antara 2 dan 3. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,9360.

4.3. Uji *Non-Response Bias*

Karakteristik responden yang mengembalikan kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner, kemungkinan akan berbeda. Hal ini akan menjadi masalah yang serius jika tingkat pengembalian (*response rate*) sangat rendah, sebab dapat mengakibatkan terjadinya *non response bias*. Untuk melihat perbedaan tersebut, maka perlu dilakukan uji *non response bias*, yaitu dengan cara membandingkan responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya. Responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya akan dianggap mewakili responden yang tidak menjawab kuesioner. Uji *non response bias* dilakukan dengan uji-*Mann-Whitney-U (u-test)* dengan tingkat probabilitas 0,05. Jika hasil *U-test* antara responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya (terlambat) tidak terdapat perbedaan ($p \geq 0,05$), hal ini berarti bahwa responden yang tidak mengirimkan balasan (*non response*) akan memiliki kisaran jawaban yang sama dengan responden yang

mengirimkan balasan. Hasil Uji *Non Respon Bias* dapat dilihat pada tabel 4.4, Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel yang diikutkan dalam pemodelan probabilitasnya adalah diatas 0,05. Maksudnya adalah bahwa tidak terdapat perbedaan antara jawaban responden yang mengembalikan kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner (seandainya responden tersebut mengembalikan kuesioner).

Tabel 4.4
Uji Non Respon Bias
Test Statistics

	ROF_A	ROF_AROF_S	ROF_DE	ROF_S	JS	JP	AOC	COC	ITO	OTI	
Mann-Whitne	7,500	16,000	25,500	18,000	42,500	56,000	29,500	58,500	29,500	35,000	36,500
Wilcoxon W	07,500	56,000	65,500	58,000	77,500	91,000	64,500	98,500	64,500	25,000	31,500
Z	-,168	-,950	-1,415	-,423	-,297	-5,377	-1,910	-1,765	-,881	-,641	-,019
Asymp. Sig.	,867	,342	,157	,672	,767	,876	,056	,078	,378	,522	,985

^aGrouping Variable: DATANG

Sumber : data primer diolah

4.4. Uji Kualitas Data

Sehubungan dengan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, maka perlu dilakukan uji kualitas data, berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001). Dengan bantuan program SPSS versi 10.0, reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnaly, 1969 dalam Ghozali, 2001).

Hasil komputasi program SPSS versi 10.0, menunjukkan nilai reliabilitas, seperti yang disajikan dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Profesionalisme Dimensi Afiliasi Komunitas	0,7537
Profesionalisme Dimensi Kebutuhan Otonomi	0,6899
Profesionalisme Dimensi Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri	0,8416
Profesionalisme Dimensi Dedikasi Terhadap Profesi	0,8383
Profesionalisme Dimensi Kewajiban Sosial	0,7212
Kinerja Pekerjaan	0,8404
Kepuasan Kerja	0,6965
Komitmen Organisasi Afektif	0,7636
Komitmen Organisasi Kontinuan	0,8501
Keinginan untuk Pindah (<i>Turnover Intentions</i>)	0,6639

Sumber : data primer diolah

Pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua variabel atau konstruk penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hal ini berarti bahwa semua konstruk atau variabel tersebut adalah reliabel. Sehingga data penelitian ini layak untuk dianalisis.

4.4.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2001). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*, dengan bantuan program AMOS versi 4.0. Melalui *confirmatory factor analysis* ini, semua indikator-indikator variabel atau konstruk yang tidak signifikan akan dikeluarkan dari analisis. Sehingga hanya item-item pertanyaan yang benar-benar merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk yang diikutkan dalam analisis penelitian ini.

4.4.2.1. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

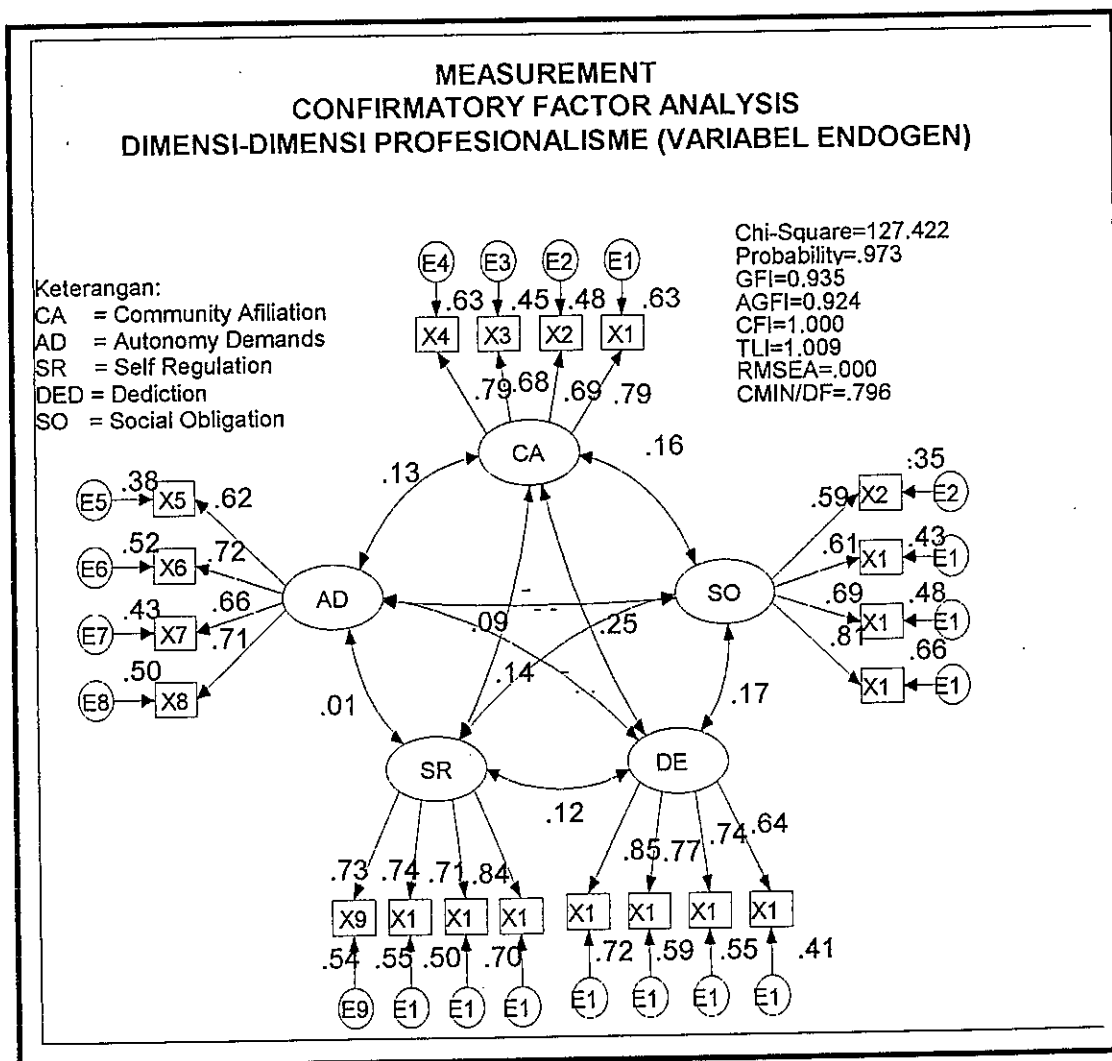
Pengukuran model adalah proses dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki unidimensionalitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau variabel bentukan. Penyajian sub-bab ini berupa pengujian dan pengembangan dari model pengukuran untuk masing-masing variabel bentukan atau *latent construct indicator* secara bersama-sama. Untuk tujuan ini lima variabel diamati untuk dikonfirmasi apakah variabel-variabel itu secara bersama-sama cukup kuat untuk mencerminkan sebuah dimensi dari suatu faktor. Variabel-variabel yang dikonfirmasi adalah :

1. *Variable construct* 1, yaitu variabel profesionalisme dimensi afiliasi komunitas (variabel endogen).

2. *Variable construct 2* yaitu variabel profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi (variabel endogen).
3. *Variable construct 3*, yaitu variabel profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri (variabel endogen).
4. *Variable construct 4*, yaitu variabel profesionalisme dimensi dedikasi terhadap profesi (variabel endogen).
5. *Variable construct 5*, yaitu variabel profesionalisme dimensi kewajiban sosial. (variabel endogen).
6. *Variable construct 6*, yaitu variabel kinerja pekerjaan (variabel endogen).
7. *Variable construct 7*, yaitu variabel kepuasan kerja (variabel endogen).
8. *Variabel construct 8*, yaitu variabel komitmen organisasi afektif (variabel endogen).
9. *Variabel construct 9*, yaitu variabel komitmen organisasi kontinuan (variabel endogen).
10. *Variabel construct 10*, yaitu variabel *inside turnover intention* (variabel endogen).
11. *Variabel construct 11*, yaitu variabel *outside turnover intention* (variabel endogen).

4.4.2.1.1. *Measurement Model Variabel Endogen Dimensi-Dimensi Profesionalisme*
 Konfirmatori dilakukan melalui sebuah model *Confirmatory Factor Analysis* variabel
 eksogen dimensi-dimensi profesionalisme seperti yang terlihat pada gambar 4.1 di
 bawah ini.

Gambar 4.1
Confirmatory Factor Analysis Variabel Endogen Dimensi-Dimensi Profesionalisme



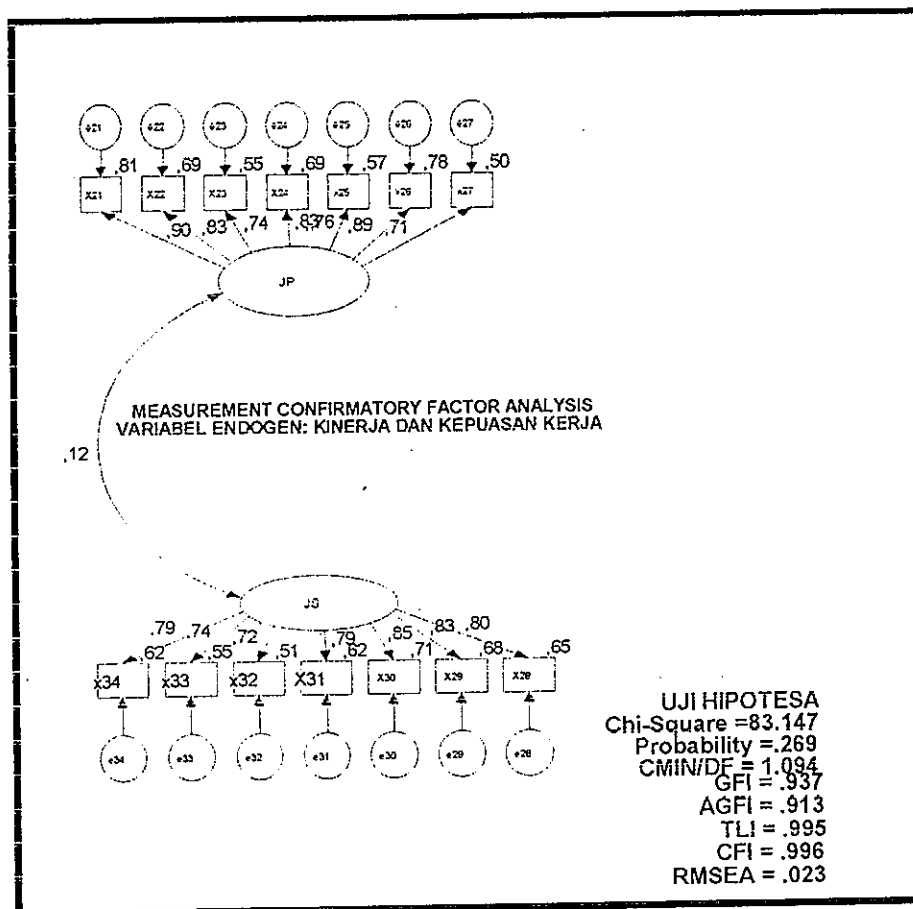
Sumber: data primer diolah

Confirmatory Factor Analysis variabel endogen tersebut diatas, menunjukkan bahwa: nilai *Chi-Square* sebesar 127,422, probabilitas sebesar 0,973 , GFI sebesar 0,935, AGFI sebesar 0,924, CFI sebesar 1,000, TLI sebesar 1,009, RMSEA sebesar 0,000, CMIN/DF sebesar 0,796. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tingkat *fit* model yang baik. Nilai probabilitas yang berada diatas 0,05 yakni sebesar 0,973, berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi (Hair, et al 1995). Indikator-indikator yang diikutkan dalam pemodelan ini semuanya signifikan dan mempunyai nilai kritis (CR) diatas 1,96 hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6 (*regression weight* variabel *eksogen* dimensi-dimensi profesionalisme) (lihat lampiran).

4.4.2.1.2. Measurement Model Variabel Endogen Kinerja dan Kepuasan Kerja

Konfirmatori dilakukan melalui sebuah model *Confirmatory Factor Analysis* variabel endogen seperti yang di gambar 4.2 di bawah ini.

Gambar 4.2
Confirmatory Factor Analysis Variabel Endogen
Kinerja dan Kepuasan Kerja



Sumber : data primer diolah

Confirmatory Factor Analysis pada *measurement model* diatas menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* sebesar 83,147 probabilitas sebesar 0,269 CMIN/DF sebesar

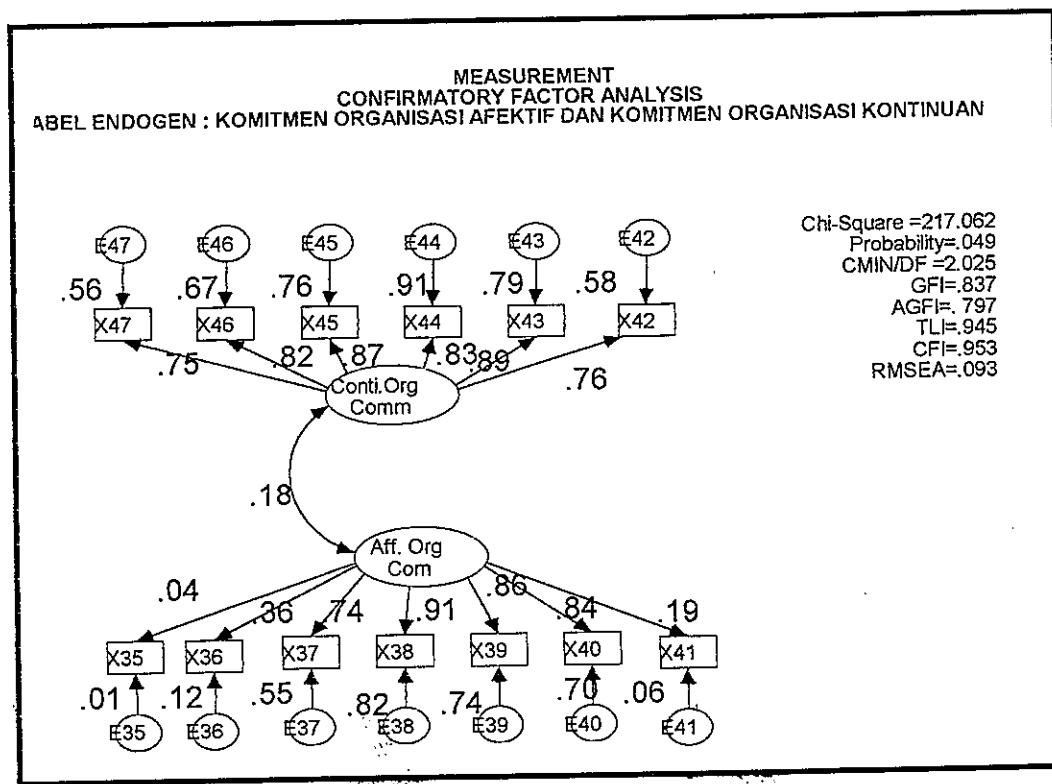
1,094 GFI sebesar 0,937 AGFI sebesar 0,913 TLI sebesar 0,995 CFI sebesar 0,996 RMSEA sebesar 0,023. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tingkat *fit* model yang baik. Nilai probabilitas yang berada diatas 0,05 yakni sebesar 0,269, berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians sample dan matriks kovarians populasi yang diestimasi (Hair, et al 1995).

Jika dilihat dari koefisien regresi untuk masing-masing indikator (tabel 4.7 lihat lampiran) ternyata memiliki nilai *critical ratio* yang sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai lebih besar dari 1,96. Nilai *Critical ratio (CR)* tersebut identik dengan nilai *t* hitung dalam analisis regresi. Nilai *Critical ratio (CR)* yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut signifikan pada taraf signifikansi 5% dan merupakan dimensi dari faktor laten yang dibentuk.

4.4.2.1.3. Measurement Model Variabel Endogen Komitmen Organisasi Afektif dan Komitmen Organisasi Kontinuan

Confirmatory factor analysis atas measurement model untuk variabel endogen komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi kontinuan dapat dilihat dalam gambar 4.3 dibawah ini.

Gambar 4.3
Comfirmatory Factor Analysis Variabel Endogen
Komitmen Organisasi Afektif dan Komitmen Organisasi Kontinuan

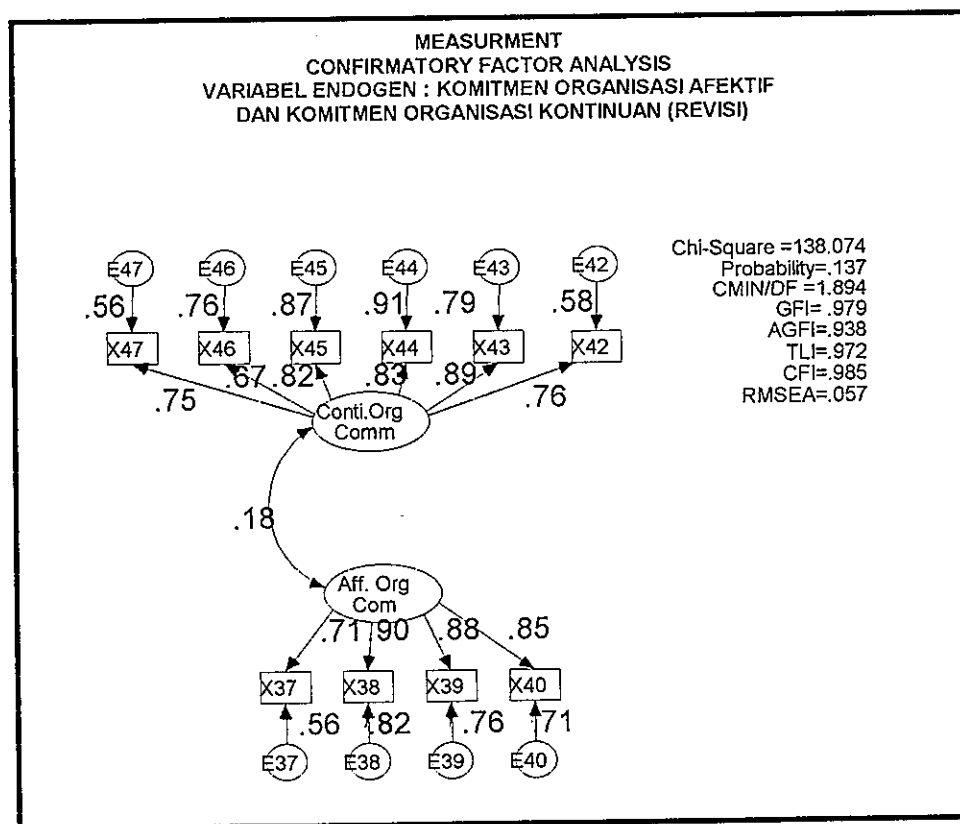


Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil perhitungan dengan menggunakan *software* AMOS 4.01 menunjukkan bahwa model diatas kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh tingkat probabilitas sebesar 0,049 nilai tersebut berada bawah 0,05. Maknanya adalah hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara matrik kovarians sampel dengan matrik kovarian populasi yang diestimasi, tidak dapat diterima. Sedangkan dilihat dari nilai *loading factor*-nya dapat dilihat dalam gambar 4.4 tersebut diatas, masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,4 yaitu: X35, X36 dan X41, karena itu perlu dilakukan revisi model. Terhadap indikator X35, X36 dan X41 yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,4, harus dikeluarkan dari pemodelan. Menurut Hair et. al, (1995) bahwa suatu indikator yang merupakan dimensi dari suatu variabel bentukan adalah jika *loading faktor*-nya lebih dari 0,4.

Gambar 4.4 berikut ini merupakan *measurement model* variabel endogen komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi kontinuan yang sudah direvisi.

Gambar 4.4
Confirmatory Factor Analysis Variabel Endogen
Komitmen Organisasi Afektif dan Komitmen Organisasi Kontinuan (Revisi)



Sumber: data primer diolah

Hasil *Confirmatory factor analysis* atas *measurement* model untuk variabel endogen komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi kontinuan setelah dilakukan revisi, menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* sebesar 138,074 dan probabilitasnya 0,137, nilai probabilitas tersebut berada diatas 0,05. Maknanya adalah hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara matrik kovarians sampel dengan matrik kovarian populasi yang diestimasi, dapat diterima. Sedangkan kriteria *goodness of fit* yang lainnya, seperti: CMIN/DF sebesar 1,894, GFI sebesar 0,979, AGFI sebesar 0,938, TLI sebesar 0,972, CFI sebesar 0,985, dan RMSEA sebesar 0,057. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua kriteria mengalami perbaikan, dan telah memberikan kesesuaian model yang diharapkan atau secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa model tersebut memperlihatkan kesesuaian model yang baik (*best fit*).

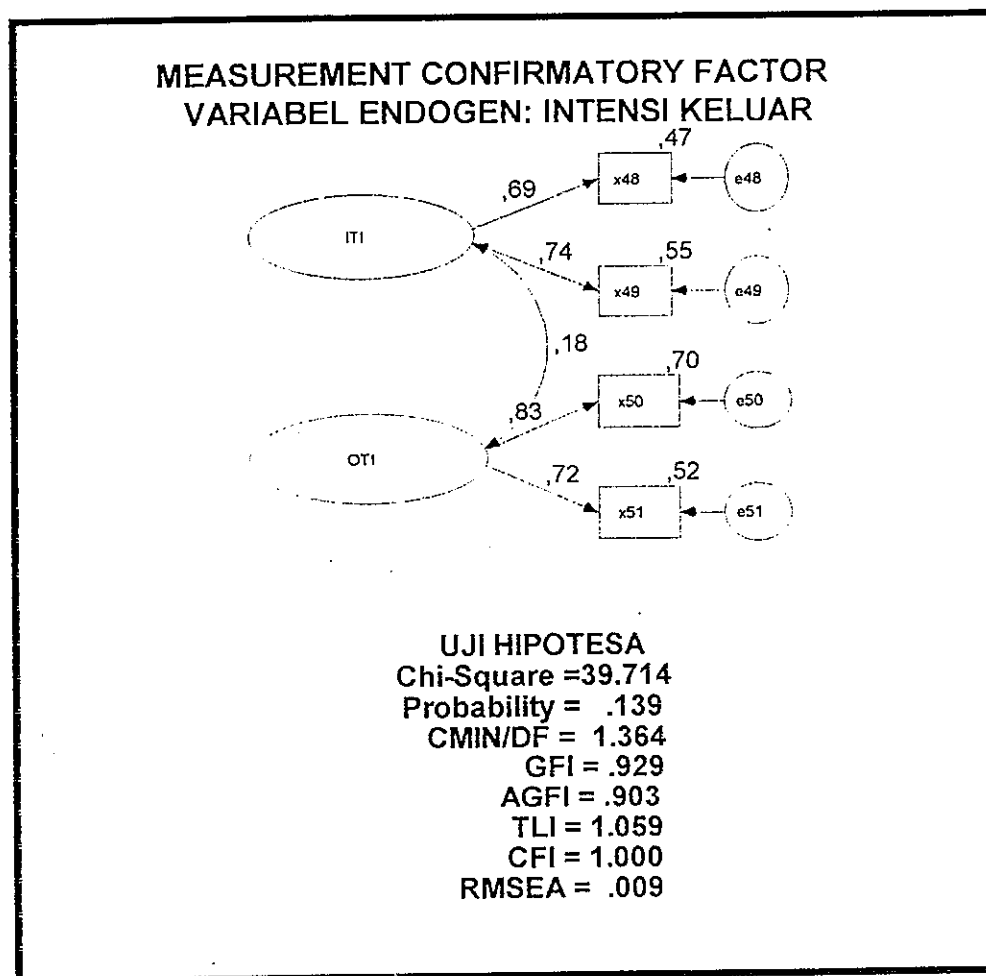
Tampilan lengkap hasil revisi *confirmatory factor analysis* variabel endogen komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi kontinuan dapat dilihat pada gambar 4.4 dan tabel 4.9 (lihat lampiran).

4.4.2.1.4. *Measurement Model* Variabel Endogen Keinginan untuk Pindah

Konfirmatori dilakukan melalui sebuah model *Confirmatory Factor Analysis* variabel endogen seperti yang di gambar 4.5 di bawah ini.

Gambar 4.5

Confirmatory Factor Analysis Variabel Endogen Keinginan untuk Pindah



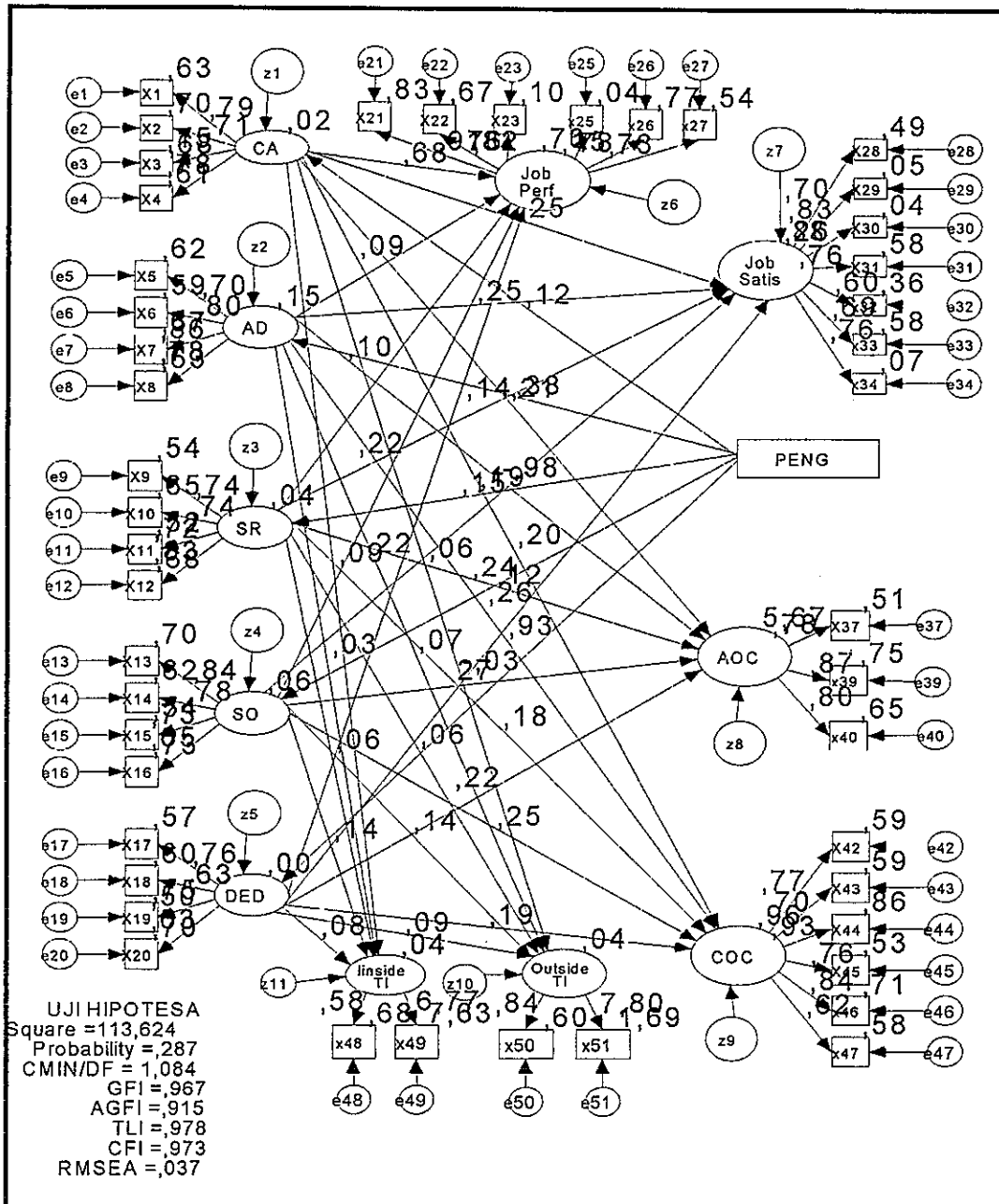
Sumber : Data Primer yang diolah

Confirmatory Factor Analysis variabel endogen keinginan untuk pindah tersebut diatas, menunjukkan bahwa: nilai *Chi-Square* sebesar 39,714, probabilitas sebesar 0,139, CMIN/DF sebesar 1,364 GFI sebesar 0,929, AGFI sebesar 0,903, TLI sebesar 1,059, CFI sebesar 1,000, RMSEA sebesar 0,008. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tingkat *fit* model yang baik. Nilai probabilitas yang berada diatas 0,05 yakni sebesar 0,139, berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi (Hair, et al 1995). Indikator-indikator yang diikutkan dalam pemodelan ini semuanya signifikan dan mempunyai nilai kritis (CR) diatas 1,96 hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8 (*regression weight* variabel endogen intensi keluar) (lihat lampiran).

4.5. Structural Equation Model

Setelah model melalui proses analisis faktor konfirmatori konstruk penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap *full model* dengan menggunakan *structural equation model (SEM)*. Hasil analisis terhadap *full model* dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut:

Gambar 4.6
Full Model
Anteseden dan Konsekuensi Variabel-Variabel Profesionalisme



Sumber : data primer diolah

Indikator variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini, mula-mula berjumlah 51 indikator, namun setelah dilakukan *confirmatory factor analysis*, maka jumlah data tersebut mengalami perubahan karena terdapat indikator-indikator yang tidak signifikan, sehingga harus dikeluarkan dari analisis.

4.5.1. Evaluasi atas Asumsi-Asumsi Aplikasi *Structural Equation Model (SEM)*

Evaluasi atas asumsi-asumsi dari aplikasi SEM berupa teknik statistik yang digunakan, pengembangan model pengukuran, dan pengujian model SEM secara penuh atau *full Structural Equation Modelling Construction*.

4.5.1.1. Normalitas Data

Uji *univariate* dan *multivariate* terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, dilakukan dengan menggunakan AMOS 4.01. hasil dari analisis dapat dilihat didalam tabel 4.11 (lihat lampiran).

Dengan menggunakan nilai kritis (CR-Skewnes) sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0,01, nilai kritis masing-masing dimensi variabel hampir semuanya lebih kecil dari $\pm 2,58$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah mendekati normal secara *univariate*. Sedangkan evaluasi normalitas data secara *multivariate*, ditunjukkan dengan nilai sebesar 1,212, nilai tersebut berada dibawah nilai kritis ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0,01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini adalah normal secara *multivariate*.

4.5.1.2. Uji *Outliers*

Outliers adalah data observasi yang muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al., 1995). Dalam menganalisis adanya *outliers* dapat menggunakan dua pendekatan, yaitu: analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, et al., 1995).

4.5.1.2.1. *Univariate Outliers*

Mendeteksi adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam *standard score* atau yang biasa disebut *Z score*, yang memiliki nilai rata-rata nol dengan standard deviasi sebesar 1,00 (Hair, et al., 1995). Observasi-observasi yang memiliki *Z score* $\geq \pm 3,0$ dikategorikan sebagai *outliers*. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan pada setiap konstruk variabel. Dengan bantuan program SPSS Versi 10, hasil uji *outliers* tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 (lihat lampiran).

Hasil uji *outliers* tersebut diatas, menunjukkan bahwa nilai *Z* berada pada range antara ± 3 . Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat *univariate outliers* dalam data yang dianalisis ini.

4.5.1.2.2. *Multivariate Outliers*

Evaluasi terhadap adanya *multivariate outliers* perlu dilakukan, sebab meskipun data yang dianalisis menunjukkan tidak adanya *outliers* pada tingkat *univariate*, namun diantara observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah digabungkan dalam suatu model struktural. Untuk melihat adanya *multivariate outliers* dapat dilakukan dengan uji *mahalanobis distance*, jika nilai *mahalanobis distance (d-squared)* lebih besar dari nilai *Chi-square* pada tingkat probabilitas 0,01 maka hal ini merupakan *multivariate outliers* (Hair, et al,1998).

Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan 11 variabel bebas, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,01 atau χ^2 (11; 0,01) menghasilkan nilai *Chi-square* sebesar 24,7250. Hal ini berarti bahwa semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance (d-squared)* lebih besar dari 24,7250 berarti bahwa responden tersebut adalah *multivariate outliers*.

Dari hasil pengujian *multivariate outliers*, dapat disimpulkan bahwa terdapat kasus *multivariate outliers* pada responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Namun dalam hal analisis ini *outliers* yang ditemukan tidak dihilangkan dari analisis selanjutnya, karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak terdapat alasan khusus dari profil responden tersebut yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, A.T., 2000).

4.5.1.3. Evaluasi atas *Multicollinearity* dan *Singularity*

Multicollinearity dan *Singularity* dapat dideteksi melalui *determinant of sample covariance matrix*. Determinan yang benar-benar kecil mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas (Tabachnick dan Fidell, 1998 dalam Ferdinand, A.T, 2000). Hasil dari analisis dengan menggunakan *software* AMOS 4.01, didapat determinan matriks kovarian sample sebesar:

Nilai Determinan Matrik Kovarian 1,5260e+001

Angka tersebut diatas sangat jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas atau singularitas dalam data ini. Oleh karena itu asumsi ini dapat dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk digunakan.

4.5.1.4. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program AMOS. 4.01 untuk *Structural Equation Model (SEM)* ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tabel Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* Indeks

<i>GOODNESS OF FIT</i>	<i>CUT OFF VALUE</i>	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	113,624	
Probability	≥ 0.05	0.287	Baik
GFI	≥ 0.90	0.967	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.915	Baik
CFI	≥ 0.95	0.973	Baik
TLI	≥ 0.95	0.978	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.037	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.084	Baik

Sumber : data primer diolah (Gambar 4.6)

4.6.2 Pengujian Hipotesis 1b

H_{1b} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kebutuhan otonomi dengan kinerja pekerjaan, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,673. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,017. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1b (H_{1b}), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sumardi (2001).

4.6.3. Pengujian Hipotesis 1c

H_{1c} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kinerja pekerjaan, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 0,474. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,514. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1c (H_{1c}), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas)

tidak berhubungan dengan kinerja pekerjaan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh para pemeriksa yang tergabung dalam BAWASDA terdiri dari berbagai macam disiplin ilmu, sehingga sering sekali seorang atasan menilai hasil pekerjaan bawahannya yang berasal dari disiplin ilmu yang berbeda. Seharusnya menurut Hall (1968) bahwa yang berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah seorang yang berkompeten dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

4.6.4. Pengujian Hipotesis 1d

H_{1d} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi terhadap profesi dengan kinerja pekerjaan, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,891. Nilai *critical ratio* tersebut berada di atas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,003. Nilai probabilitas tersebut berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1d (**H1d**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Sumardi (2001).

4.6.5. Pengujian Hipotesis 1e

H_{1e} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan kinerja pekerjaan, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,892. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,004. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1e (**H1e**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Sumardi (2001).

4.6.6. Pengujian Hipotesis 2a

H_{2a} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme afiliasi komunitas dengan kepuasan kerja, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,612. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,004. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2a (**H2a**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi

afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Hasil penelitian tersebut konsesten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), dan Sumardi (2001).

4.6.7 Pengujian Hipotesis 2b

H_{2b} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kebutuhan otonomi dengan kepuasan kerja, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,504. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,133. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2b (**H2b**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995). Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya adanya campur tangan dari luar lembaga BAWASDA dalam membuat keputusan audit.

4.6.8. Pengujian Hipotesis 2c

H_{2c} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kepuasan kerja, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,308. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,191. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2c (**H2c**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995). Hal ini diduga disebabkan oleh belum adanya standar perilaku yang secara khusus diperuntukkan bagi para pemeriksa di BAWASDA. Disamping itu lembaga BAWASDA kurang dapat memaksakan standar pelaksanaan pekerjaan terhadap para auditornya.

4.6.9. Pengujian Hipotesis 2d

H_{2d} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi terhadap profesi dengan kepuasan kerja, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,671. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai

probabilitasnya sebesar 0,007. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2d (**H2d**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Sumardi (2001).

4.6.10 Pengujian Hipotesis 2e

H_{2e} :Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan kepuasan kerja, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,342. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,179. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2e (**H2e**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan kewajiban sosial) tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995). Hal ini diduga disebabkan oleh masih banyaknya para pemeriksa BAWASDA yang belum memahami pentingnya pemeriksaan intern dilingkungan Pemerintah Daerah bagi kesejahteraan masyarakat.

4.6.11. Pengujian Hipotesis 3a

H_{3a} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme afiliasi komunitas dengan komitmen afektif, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,869. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3a (**H3a**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.12. Pengujian Hipotesis 3b

H_{3b} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kebutuhan otonomi dengan komitmen afektif, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,776. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,004. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3b (**H3b**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi

kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.13. Pengujian Hipotesis 3c

H_{3c} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan komitmen afektif, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 5,108. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3c (H3c), diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.14. Pengujian Hipotesis 3d

H_{3d} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi terhadap profesi dengan komitmen afektif, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,768. Nilai

critical ratio tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,002. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3d (**H3d**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.15. Pengujian Hipotesis 3e

H3e : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban social dengan komitmen afektif, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,269. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3e (**H3e**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.16. Pengujian Hipotesis 3f

H_{3f} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme afiliasi komunitas dengan komitmen kontinuitasnya, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,871. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,015. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3f (**H3f**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Harrel, et al (1986) dan Kalbers dan Fogarty (1995).

4.6.17. Pengujian Hipotesis 3g

H_{3g} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kebutuhan otonomi dengan komitmen kontinuitasnya, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,536. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,086. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3g (**H3g**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) tidak

berhubungan dengan komitmen kontinuitasnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.18. Pengujian Hipotesis 3h

H_{3h} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan komitmen kontinuitas, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 4,497. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,003. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3h (**H3h**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.19. Pengujian Hipotesis 3i

H3i : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi terhadap profesi dengan komitmen kontinuitas, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,679. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,089. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3i (**H3i**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) tidak berhubungan dengan komitmen kontinuitasnya. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.20. Pengujian Hipotesis 3j

H3j : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuitasnya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan komitmen kontinuitas, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,668. Nilai *critical ratio* tersebut berada didiatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,012. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3j (**H3j**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi

kewajiban sosial), maka maka semakin tinggi pula komitmen kontinuanannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Harrel, et al (1986) dan Kalbers dan Fogarty (1995).

4.6.21. Pengujian Hipotesis 4a

H_{4a} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme afiliasi komunitas dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,674. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,095. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4a (**H4a**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.22. Pengujian Hipotesis 4b

H_{4b} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kebutuhan otonomi dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -2,673. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,002. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4b (H_{4b}), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah. Hal ini berarti bahwa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.23. Pengujian Hipotesis 4c

H_{4c} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme keyakinan terhadap profesi dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*),

menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,839. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,373. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4c (H4c), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.24. Pengujian Hipotesis 4d

H4_d : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi terhadap profesi dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,239. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,257. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4d (H4d), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) tidak berhubungan

dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.25. Pengujian Hipotesis 4e

H_{4e} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -3,751. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4e (H_{4e}), diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Harrel, et al (1986) Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.26. Pengujian Hipotesis 4f

H_{4f} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme afiliasi komunitas dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar $-0,704$. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis $\pm 1,96$. Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar $0,824$. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4f (**H_{4f}**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*). Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.27. Pengujian Hipotesis 4g

H_{4g} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kebutuhan otonomi dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*),

menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 0,789. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,513. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4g (**H4g**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*). Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.28. Pengujian Hipotesis 4h

H_{4h} : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -3,139. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,002. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4h (**H4h**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar

dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.29. Pengujian Hipotesis 4i

H4i : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi terhadap profesi dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -2,864. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,003. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4i (**H4i**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997).

4.6.30. Pengujian Hipotesis 4j

H4j : Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*), menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,141. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,357. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4j (H4j), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*). Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

4.6.31. Pengujian Hipotesis 5a

H5_a : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas).

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan profesionalisme afiliasi komunitas, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,176. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai

probabilitasnya sebesar 0,003. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5a (**H5a**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997) dan Sumardi (2001).

4.6.32. Pengujian Hipotesis 5b

H5b : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kebutuhan otonomi).

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan profesionalisme kebutuhan otonomi, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,513. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,079. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5b (**H5b**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa pengalaman auditor BAWASDA tidak berhubungan dengan profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan rahmawati (1997).

4.6.33. Pengujian Hipotesis 5c

H5c : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri).

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,675. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,007. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5c (H5c), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wood,el al (1989) dan Sumardi (2001).

4.6.34. Pengujian Hipotesis 5d

H5d : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi).

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan profesionalisme dedikasi terhadap profesi, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -0,173. Nilai *critical ratio* tersebut berada dibawah batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,783. Nilai probabilitas tersebut berada diatas nilai signifikansi

0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5d (**H5d**), **ditolak**. Hal ini berarti bahwa pengalaman auditor BAWASDA maka tidak berhubungan dengan profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan rahmawati (1997).

4.6.35. Pengujian Hipotesis 5e

H5e : Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial).

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan profesionalisme kewajiban sosial, menghasilkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,571. Nilai *critical ratio* tersebut berada diatas batas nilai kritis ± 1.96 . Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5e (**H5e**), **diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jantje (1999).

Adapun kesimpulan dari hipotesis-hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil Pengujian
H _{1a}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya	Ditolak
H _{1b}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya	Diterima
H _{1c}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.	Ditolak
H _{1d}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya	Diterima
H _{1e}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya.	Diterima
H _{2a}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.	Diterima
H _{2b}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya	Ditolak
H _{2c}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.	Ditolak
H _{2d}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.	Diterima
H _{2e}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya	Ditolak
H _{3a}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.	Diterima

H _{3b}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.	Diterima
H _{3c}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.	Diterima
H _{3d}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.	Diterima
H _{3e}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya	Diterima
H _{3f}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuananya	Diterima
H _{3g}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuananya.	Ditolak
H _{3h}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuananya.	Diterima
H _{3i}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuananya.	Ditolak
H _{3j}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuananya	Diterima
H _{4a}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas)maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (<i>inside turnover intentions</i>) yang semakin rendah.	Ditolak
H _{4b}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (<i>inside turnover intentions</i>) yang semakin rendah.	Diterima
H _{4c}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (<i>inside turnover intentions</i>) yang semakin rendah.	Ditolak
H _{4d}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (<i>inside turnover intentions</i>) yang semakin rendah	Ditolak

UPT-PISTAK-INDIP

H _{4e}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (<i>inside turnover intentions</i>) yang semakin rendah	Diterima
H _{4r}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (<i>outside turnover intentions</i>) yang semakin rendah	Ditolak
H _{4g}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (<i>outside turnover intentions</i>) yang semakin rendah	Ditolak
H _{4h}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (<i>outside turnover intentions</i>) yang semakin rendah.	Diterima
H _{4i}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (<i>outside turnover intentions</i>) yang semakin rendah.	Diterima
H _{4j}	Semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (<i>outside turnover intentions</i>) yang semakin rendah	Ditolak
H _{5a}	Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas).	Diterima
H _{5b}	Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kebutuhan otonomi).	Ditolak
H _{5c}	Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri).	Diterima
H _{5d}	Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi dedikasi terhadap profesi).	Ditolak
H _{5e}	Semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi kewajiban sosial).	Diterima

4. 7. Analisis Pengaruh

Dalam bagian ini analisis pengaruh yang dilakukan adalah analisis pengaruh langsung, analisis pengaruh tidak langsung dan analisis pengaruh total. Adapun hasil analisis ini adalah sebagai berikut

4.7.1. Analisis Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil komputasi dari program AMOS 4.01, seperti yang terlihat pada tabel 4.16 (lihat lampiran), menunjukkan bahwa variabel pengalaman mempunyai pengaruh langsung terbesar terhadap profesionalisme kebutuhan otonomi (0,384).

4.7.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil komputasi dari program AMOS 4.01, seperti yang terlihat pada tabel 4.17 (lihat lampiran), menunjukkan bahwa variabel pengalaman mempunyai pengaruh tidak langsung terbesar terhadap variabel kepuasan kerja (0.183).

4.7.3. Analisis Pengaruh Total

Berdasarkan hasil komputasi dari program AMOS 4.01, seperti yang terlihat pada tabel 4.18 (lihat lampiran), menunjukkan bahwa variabel pengalaman mempunyai pengaruh total terbesar terhadap variabel profesionalisme kebutuhan otonomi (0, 384).

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini menggunakan unit analisis internal auditor Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) Kabupaten/Kota yang berada di Wilayah propinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pekerjaan, adalah: semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan otonomi, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja seorang auditor BAWASDA dipengaruhi oleh sikap profesionalisme yang dimilikinya atau dengan kata lain seorang auditor BAWASDA yang profesional cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Sumardi (2001). Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara profesionalisme dimensi afiliasi komunitas dan keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kinerja pekerjaan.

Hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas dan dedikasi terhadap profesi) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini berarti bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan dirinya secara profesional akan menjadi tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian tersebut konsesten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), dan Sumardi (2001).

Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan kewajiban sosial dengan kepuasan kerjanya.

Hubungan antara profesionalisme dengan komitmen organisasi afektif, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi, dan kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu kelekatan psikologis dari individu (auditor) terhadap organisasi, artinya bahwa para auditor BAWASDA menginternalisasikan nilai-nilai organisasi dalam dirinya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahmawati (1997).

Hubungan antara profesionalisme dengan komitmen organisasi kontinuan, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan kewajiban sosial) maka semakin tinggi pula komitmen kontinuannya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang individu (auditor) untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi (BAWASDA) karena reward ekonomi tertentu, misalnya: organisasi menawarkan gaji/tunjangan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Harrel, et al (1986) dan Kalbers dan Fogarty (1995). Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi, dan dedikasi terhadap profesi dengan komitmen organisasi kontinuan.

Hubungan antara profesionalisme dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*), hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi kebutuhan

otonomi dan kewajiban sosial) maka memiliki keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*) yang semakin rendah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor internal dengan tingkat profesionalisme yang semakin tinggi mempunyai tingkat intensitas perputaran kerja yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997). Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dan dedikasi terhadap profesi dengan keinginan untuk pindah dari bagian internal auditor (*inside turnover intentions*).

Hubungan antara profesionalisme dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*), hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor BAWASDA (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi terhadap profesi) maka memiliki keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*) yang semakin rendah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor internal dengan tingkat profesionalisme yang semakin tinggi mempunyai tingkat intensitas perputaran kerja yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1997). Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, dan kewajiban sosial dengan keinginan untuk pindah keluar dari organisasi (*outside turnover intentions*).

Hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman auditor BAWASDA maka semakin tinggi pula profesionalismenya (untuk dimensi afiliasi komunitas, keyakinan

terhadap peraturan sendiri dan kewajiban sosial). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman memegang peranan penting bagi seorang auditor BAWASDA terutama dalam pembuatan keputusan audit yang berkaitan dengan hasil temuan selama melakukan tugas audit. Disamping itu hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman seorang auditor BAWASDA maka akan semakin memahami arti pentingnya pemeriksaan intern dilingkungan Pemerintah Daerah bagi kesejahteraan masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wood, et al (1989), Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), Jantje (1999) dan Sumardi (2001). Namun hal ini tidak berlaku untuk hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi dan dedikasi terhadap profesi.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh BAWASDA untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja pekerjaan, pola pengangkatan auditor dalam suatu jabatan tertentu serta upaya pembentukan sikap profesional bagi para auditor.

Berdasarkan pada bukti empiris tersebut diatas, maka usaha untuk meningkatkan profesionalisme auditor BAWASDA mutlak diperlukan, dengan melalui berbagai cara, seperti: pendidikan dan pelatihan. Disamping hal tersebut, perlu dilakukan pula beberapa upaya lainnya, misalnya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para auditor agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, menggunakan ukuran penilaian kinerja pekerjaan yang lebih dapat diterima oleh para auditor di BAWASDA, kebijakan dilakukannya *tour of duty* baik lintas bidang, maupun lintas kantor menjadi alternatif yang perlu dipertimbangkan. Hal ini dapat memperkaya pengalaman auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang yang berminat menganalisis anteseden dan konsekuensi variabel-variabel profesionalisme. Disamping itu diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pemerintah Daerah, khususnya BAWASDA Kabupaten/Kota dalam hal pengelolaan terhadap para auditornya. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti yang akan datang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, berkaitan dengan lingkup sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terbatas hanya pada internal auditor pemerintah yang bekerja di BAWASDA Kabupaten/Kota. Sehingga hasil penelitian ini mungkin saja akan berbeda jika sampel yang digunakan diperluas dengan mengikut sertakan auditor internal pemerintah yang lainnya, misalnya: BPKP, Inspektorat Jendral Departemen, Unit Pengawasan pada Lembaga Non Departemen, dan BAWASDA Propinsi.

Ke dua, penggunaan instrumen penelitian mengenai profesionalisme yang dikembangkan dari model dimensi profesionalisme yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), kemungkinan instrumen tersebut menjadi tidak optimal atau tidak sesuai untuk menggambarkan profesionalisme dilingkungan auditor BAWASDA.

Ke tiga, penggunaan pendekatan *self rating scale* untuk mengukur kinerja individual auditor BAWASDA, memungkinkan terjadinya *leniency bias*, dimana

responden mengukur kinerja mereka lebih tinggi dari yang seharusnya atau kondisi sebenarnya.

Ke empat, tampilan angka-angka pada *full model structural equation model*, tidak dapat dilihat dengan jelas, sehingga kesulitan didalam menghitung *construct reliability* dan *variance extracted*.

5.4. Saran

Kepada para peneliti yang akan datang, yang tertarik untuk meneliti masalah profesionalisme dalam hubungannya dengan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengalaman, untuk itu disarankan beberapa hal, yaitu:

Pertama, sampel penelitian lebih diperluas tidak hanya terbatas pada auditor BAWASDA Kabupaten/Kota, tetapi juga mengikut sertakan auditor internal pemerintah lainnya, seperti: BPKP, Inspektorat Jendral Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Non Departemen, dan BAWASDA Propinsi.

Ke dua, bagi peneliti yang akan datang, perlu mencari dan menggunakan dimensi profesionalisme yang lebih spesifik dan tepat untuk menggambarkan profesionalisme internal auditor di lingkungan pemerintahan.

Ke tiga, untuk mengukur kinerja pekerjaan individu internal auditor yang lebih tepat dan mengurangi *leniency bias* yang terjadi, perlu kiranya digunakan ukuran kinerja yang lebih obyektif, misalnya penilaian yang menggunakan konsep *superior rating* atau penilaian dari atasan langsung. Pengukuran kinerja seorang auditor bisa juga dengan menggunakan standar penilaian kinerja pekerjaan yang berlaku di instansi tersebut.

Ke empat, disarankan agar menggunakan jenis program SEM selain AMOS, misalnya LISREL (*linier structural relation*), dengan demikian diharapkan dapat mengatasi kelemahan-kelemahan dari program AMOS tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Juornal Applied Psycology*. 72. pp. 382-386.
- Adnan Silaban. 2000. Hubungan Auditor Intern dan Auditor Ekstern serta Tnggungjawab Publik. *Disampaikan Pada Seminar Nasional: Peran Auditor Dalam Sistem Pemerintahan*. Medan. pp. 6.
- Amir Abadi Yusuf. 1997. *Auditing: Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Salemba Empat. Jakarta.
- Arbucle, J. L. 1997. *Amos User's Guide. Version 3.6*. Chicago: Small Waters Corporation.
- Augusty Ferdinand. 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- BPKP. 1985. *Norma Pemeriksaan Satuan Pengawasan Intern BUMN/BUMD*, Surat Edaran Kepala BPKP No.797/K/1985. 24 Desember 1985.
- , 1992. *Pedoman Umum Pemeriksaan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah*.
- , 1993. *Aturan Perilaku Pemeriksa BPKP*.
- Cherrington, David, J. 1998. The Management of Individual and Organisational Performance. *Organisational Behavior*. Brigham Young University.
- Chistiawan. 1994. Profesionalisme Dalam Era Industrialisasi. *Usahawan*. No.3. Th. XXIII. Mart. pp. 44.
- David, C. Burns and William, J. Haga. 1977. *Much Ado About Professionalism A Second Look at Accounting*. The Accounting Review. July. pp: 705-715.
- Derber, C. and Schwartz, W.A. 1991. *New Mandarins or New Proletariat?: Professional Power at Work*, Reseach in the sociology of Organizations. Pp71-96.
- Erwin Abubakar. 2000. Peran Internal Auditor dalam Mewujudkan Akuntabilitas Publik dan kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. *Disampaikan Pada Seminar Nasional: Peran Auditor Dalam Sistem Pemerintahan*. Medan. pp. 6-7.
- Gary Siegel dan Marconi Helene Ramanauskas. 1989. *Behavioral Acconting*. South Western Publication. pp.99.

- Hair, J. R, Joseph, F, Ralph, E. Anderson, Ronald, L. Tatham and William, C. Black. 1988. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall International Inc. pp. 577-644.
- Hanif Amali Rivai. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1. April. Pp. 335-352.
- Hiro Tugiman. 1996. *Perkembangan dan Tantangan Internal Auditing di Indonesia*. PT. Karya Putri Wardhani. Bandung.
- , 1997. "Standar Professional Audit Internal". *Internal Audit*. No. 3 Tahun 1997. pp. 46-47.
- , 2001. *Standar Professional Audit Internal*. Kanisius. Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 1994. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Penerbit STIE YKPN.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jane Chung, Gary, S. Monroe. 2000. The Effect of Experience and Task Difficulty on Accuracy and Confidence assessment of Auditors. *Accounting and Finance*. 40. pp. 135-152.
- Jantje Eduard Lekatompessy. 1999. *Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah*. FE UGM (tidak dipublikasikan).
- John, L. Carey. 1968. *What is the Professional Practice of Accounting?* The Accounting Review. January. pp: 1-9.
- Judge, T. A and E. A. Locke. 1993. Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 78 (3). pp. 475-490.
- Kalbers Lawrence. P and Timhoty J. Fogarty. 1995. "Professionalism and It's Consequences: A Study of Internal Auditors. *A Journal of Practice and Theory*. Spring. Vol.14. No.1. pp. 64-85.
- Kathrin, M. Bartol. 1979. *Professionalism As A Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach*. Academy of Management Journal. Vol. 22. No. 4. pp: 815-821.
- Kenneth, R. Ferris. 1977. *A Test of The ExpectacncyTheory of Motivation in An Accounting*. The Accounting Review. July. pp: 605-614.

- Lawrence, R. Jauch, William, F. Glueck, Richard, N. Osborn. 1978. *Organizational Loyalty Professional Commitment, and Academic Research Productivity*. Academy of Management Journal. Vol. 21. No.1. pp: 84-92.
- Larkin, J and Schweikart, J. 1992. Success and Ther International Auditor. *International Auditor*. Vol.49. June. Pp.32-37.
- Lum, L, Kervin, J, Clark, K, Reid, F and Sirola, W. 1998. Explaining Nursing Turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction or organizational commitment ?. *Journal of Organizational Behavior*, 19. pp. 305-320.
- Luthans, F. 1995. *Organisational Behavior*. 7 th Ed. Mc Graw Hill. Singapore.
- Mas'ud Machfudz. 1999. "Studi Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi ". *JAAI*. Vol.3. No.1. Juni. Pp. 4-5.
- Mayyer, J. P. and Allen, N. J. 1993. Commitment to Organization and Accupation: extention and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psicology*, 78. pp. 538-551.
- Norris, D.,and R. Niebuhr. 1984. *Professionalism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Accounting Organization*. Accounting Organizations, and Society: 49-59.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Pindah*. Tesis Program Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan).
- R. A. Supriyono. 1995. *Pemeriksaan Manajemen dan Pengawasan Pemerintahan Indonesia*. Edisi 1. BPFE. Yogyakarta.
- Republik Indonesia. 1983. *Instruksi Presiden Nomor 15 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan*.
- , 1999. *Instruksi Presiden Nomor 7 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- , 1999. *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*.
- , 1999. *Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah*.

- Rao, Purba. 1996. Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis. *The asian Manager*. Pp: 28-32.
- Robbin, Stephen, P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia. Prenhallindo. Jakarta.
- Sawyers. 1996. *Internal Auditing*. 4th Edition. The Institute of Internal Auditors Inc.
- Snizek, W. 1972. *Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment*. *An Americal Siciological Review*: 109-114.
- Sorensen, J. 1967. *Professional and Bureucratic Orientations in The Public Accounting Firm*. *The accounting Review* 42: 553- 566.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sumardi. 2001. *Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Tesis Program Pascasarjana UNDIP (tidak dipublikasikan).
- Tjiptohadi. 1996. Profesionalisme Akuntan Sedang Diuji. *Harian Bisnis Indonesia*. Th. XI. September. pp.3.
- Tubbs, Richard, M. 1992. The Effect of Experience on the Auditor's Organization and Amount of Knowledge. *The Accounting Review*. October. Pp. 783-801.
- Wook Ko, Jong, Jemes, L. Price and Charles, W. Mueller. 1997. *Assesment of Mayyer-Allen's Three Component Model of Organizayional Commitment in South Korea*. *Journal of Applied Psicology*. Vol 82. No. 6. December. Pp. 961-973.