

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA  
(STUDI EMPIRIS PADA INTERNAL AUDITOR PLN SE-INDONESIA)**

**TESIS**

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



**Diajukan oleh :**

**Nama : Anni Ompu Sunggu  
NIM : C4C099153**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
TAHUN 2004**

Tesis Berjudul

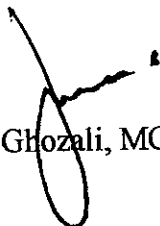
**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA  
(STUDI EMPIRIS PADA *INTERNAL AUDITOR* PLN SE-INDONESIA)**


Yang dipersiapkan dan disusun oleh  
**Anni Ompu Sunggu**  
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Juli 2004  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

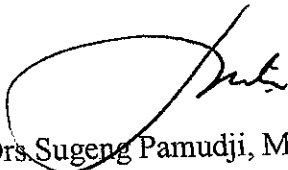
  
Dr. H. Imam Ghozali, MCom., Akt


  
Dr. H. Mohammad Nasir, MSi., Akt

Anggota Tim Penguji :

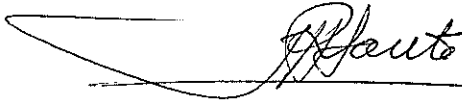
Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

  
Drs. Sugeng Pamudji, MSi., Akt.

  
Drs. Agus Purwanto, MSi, Akt.

Dosen Penguji III

  
Drs. L. Suryanto, MM.

Semarang,

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Akuntansi

Ketua Program



Dr. H. Mohammad Nasir, MSi., Akt.

UPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft: 3157 / 17 / MAR / 04  
Tgl. 28 / 12 / 04

## ABSTRACT

The objective of this research is aimed to test the influence of the professionalism's dimension of job satisfaction and the commitment of the Internal Auditor organization and also to test the job satisfaction and commitment organization as the mediation of the relationship between professionalism and job performance of the internal auditor.

The present research is conducted by using collected data from all internal auditor of State Electricity Company (PLN) all over Indonesia by applying Accidental Sampling, one sample technique to access individual or units which are easiest to be accessed and available. All data were collected through a mail survey by distributing 500 questioners to a chosen internal auditor samples of State Electricity Company in Indonesia. The returned questioners can analyzed were in the amount of 116 questioners. Later, they were analyzed by applying SEM Multivariat Technique, supported by the program of AMOS verse 4.01 and SPSS verse 10.0.

The research findings figures out that not all hypothesis mentioned and built earlier could be accepted. From 12 (twelve) hypothesis, there were only 4 (four) hypothesis admitted or accepted. The evidences which have been tested have shown that the auditors to whom are having a habit or interest in reading journal and any published materials of their profession, exchanging ideas, supporting institutions of auditor, tended to show a high job satisfaction. Besides, another evidence shows that there are some roles of auditor in the society, the significant meaning of the auditor it self, the comprehension to auditing and some anxiety of not to be exogenous are extremely supporting the job satisfaction of the auditors.

**Key words :** Professionalism, Job Satisfaction, Organization Commitment, Work Efficiency, Internal Auditor, State Electricity Company (PLN).

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh dimensi profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi *Internal Auditor* serta menguji kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediasi hubungan antara profesionalisme dengan kinerja kerja *internal auditor*.

Penelitian ini menggunakan unit analisis *internal auditor* yang diambil dari data internal auditor PLN se-Indonesia. Teknik pengumpulan sampel dengan cara *Accidental sampling* yaitu teknik sampling yang memiliki sampel dari individu atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Data dikumpulkan dengan *mail survey*, dengan mendistribusikan kuesioner sejumlah 500, didistribusikan kepada sampel terpilih *auditor internal* PLN se Indonesia. Jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah sejumlah 116 kuesioner, kemudian dianalisis dengan teknik multivariat SEM yang dibantu program AMOS 4.01 dan SPSS 10.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak semua hipotesa yang dibangun dapat diterima, dari 12 (dua belas) hipotesa yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesa yang diterima. Bukti pengujian menunjukkan auditor yang mempunyai kebiasaan untuk membaca jurnal dan publikasi profesinya; adanya pertukaran ide, adanya dukungan terhadap lembaga audit, cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu juga menunjukkan bahwa adanya peran auditor bagi masyarakat, arti penting audit itu sendiri, pemahaman terhadap audit serta kekuatiran untuk tidak eksogen sangat mendukung kepuasan kerja dari auditor.

Kata-kata kunci : Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Kerja, Internal Auditor, PLN (Perusahaan Listrik Negara)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Pengasih, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis, yang berjudul Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Kerja (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. PLN se-Indonesia), yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Imam Ghozali, Mcom,Akt. selaku Pembimbing I dan Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt. selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Segenap Pengurus, Staf Dosen dan Karyawan pada Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
3. Orang tuaku Drs. H. Ompu Sunggu dan T.boru Sianturi, adikku Bistok Hendry Dunant Ompu Sunggu , Calm Junel Putra Ompu Sunggu, Ira Yulitakumi Sianturi, dan keponakanku Gio dan Chara, yang telah memberikan dorongan moril dan materil.
4. Manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan kelonggaran waktu untuk kuliah dan menyelesaikan tesis.
5. Bapak Ir. Pratama Hubayanto, Kepala Internal Auditor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah

bersedia membuat surat pengantar kuesioner, dan Internal Auditor PT. PLN (Persero) seluruh Indonesia, terutama yang telah mengisi dan mengembalikan kuesioner.

6. Semua Saudara dan Rekan-rekan yang terus memberikan support dan bantuan agar menyelesaikan tesis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Pengasih melimpahi berkat bagi Bapak-bapak dan Ibu-ibu semua. Akhir kata, semoga karya tulis ini bermanfaat bagi Internal Auditor di PLN dan bagi semua pembaca / peneliti berikutnya.

Semarang, 22 Juli 2004.

Penulis,

(Anni Ompu Sunggu)

NPM : C4C099153

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL... ..	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN**

#### **HIPOTESIS**

2.1. Pengembangan Teori dan Konsep Profesionalisme	
2.1.1. Tingkat Analisis : Individual atau Pekerjaan	8

2.1.2.	Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme	9
2.2.	Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dan Profesionalisme	13
2.3.	Komitmen Organisasi dan Profesionalisme	15
2.4.	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja	16
2.5.	Kerangka Pemikiran Teoritis	20

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1.	Jenis dan Sumber Data	21
3.2.	Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel	21
3.3.	Definisi Operasionalisasi Variabel	
3.3.1.	Kepuasan Kerja	22
3.3.2.	Komitmen Organisasi	23
3.3.3.	Profesionalisme	23
3.3.4.	Kinerja	24
3.4.	Teknik Analisis	
3.4.1.	Statistik Deskriptif	25
3.4.2.	Uji Kualitas Data	25
3.4.3.	Uji Non-Response Bias	25
3.4.4.	Uji Hipotesa	26
3.4.4.1.	Persamaan Struktural dan Model	28

Pengukuran

3.4.4.2. Memilih matriks input dan teknik estimasi	31
3.5. Evaluasi <i>Kriteria Goodness of fit</i>	31
 <b>BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Deskripsi Data	32
4.2. Statistik Deskriptif Variabel dan Uji Non-Response Bias (T-Test)	
4.2.1. Statistik Deskriptif Variabel	36
4.2.2. Uji Non-Response Bias (T-Test)	37
4.3. Proses Pengujian dan Analisis Data	
4.3.1. Analisis Faktor Konfirmatory (Confirmatory Factor Analysis)	39
4.3.1.1. Confirmatory Factor Analysis Variabel eksogen (Profesionalisme)	41
4.3.1.2. Confirmatory Factor Analysis Variabel (Komitmen Organisasi)	42
4.3.1.3. Confirmatory Factor Analysis Kepuasan Kerja dan Kinerja	46
4.3.2. Struktural Equation Model	47
Evaluasi atas Asumsi-asumsi Aplikasi SEM	

4.3.2.1. Normalitas Data	51
4.3.2.2. Uji Outliers	53
4.3.2.3. Evaluasi Pemenuhan Asumsi	56
Multikolinieritas	
4.3.2.4. Pengujian terhadap Nilai	56
Residual	
4.3.2.5. Uji Realibilitas	57
4.3.3. Pengujian Hipotesis	
4.3.3.1. Pengujian Hipotesis 1A	58
4.3.3.2. Pengujian Hipotesis 1B	59
4.3.3.3. Pengujian Hipotesis 1C	60
4.3.3.4. Pengujian Hipotesis 1D	61
4.3.3.5. Pengujian Hipotesis 1E	62
4.3.3.6. Pengujian Hipotesis 2A	63
4.3.3.7. Pengujian Hipotesis 2B	64
4.3.3.8. Pengujian Hipotesis 2C	64
4.3.3.9. Pengujian Hipotesis 2D	65
4.3.3.10. Pengujian Hipotesis 2E	66
4.3.3.11. Pengujian Hipotesis 3	66
4.3.3.12. Pengujian Hipotesis 4	67
4.3.3.13. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	67

Penelitian

**BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI**

5.1. Kesimpulan	70
5.2. Implikasi dan Keterbatasan	72
5.3. Saran-saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	.....	18
Tabel 3.1.	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks	.....	31
Tabel 4.1.1	Data Penyebaran Kuestioner	.....	33
Tabel 4.1.2	Umur Responden	.....	34
Tabel 4.1.3.	Jenis Kelamin	.....	35
Tabel 4.1.4.	Pendidikan	.....	35
Tabel 4.2.	Statistik Deskriptif Variabel	.....	36
Tabel 4.3.	Pengujian Non-Response Bias	.....	39
Tabel 4.4.	Standardized Regression Weights Profesionalisme	.....	42
Tabel 4.5.	Standardized Regression Weights Komitmen Organisasi	.....	44
Tabel 4.6.	Standardized Regression Weights Komitmen Organisasi (Dimodifikasi)	.....	45
Tabel 4.7.	Standardized Regression Weights Kepuasan Kerja dan Kinerja	.....	47
Tabel 4.8.	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks	.....	48
Tabel 4.9.	Standarized Regression Weights Structural Equation Model; Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja	.....	50
Tabel 4.10.	Normalitas Data	.....	52
Tabel 4.11.	Descriptive Statistics	.....	54
Tabel 4.12.	Ringkasan Uji Realibilitas	.....	57
Tabel 4.13.	Ringkasan hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Internal Auditor	.....	20
Gambar 3.1.	Path Diagram Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Internal Auditor.	.....	31
Gambar 4.1.	Confirmatory Factor Analysis Profesionalisme	.....	41
Gambar 4.2.	Confirmatory Factor Analysis Komitmen Organisasi	.....	43
Gambar 4.3.	Confirmatory Factor Analysis Komitmen Organisasi (dimodifikasi)	.....	45
Gambar 4.4.	Confirmatory Factor Analysis Kepuasan Kerja dan Kinerja	.....	46
Gambar 4.5.	Structural Equation Model Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja	.....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	Instrumen
Lampiran II	Data Primer
Lampiran III	Output SPSS 10 Uji Reliabilitas
Lampiran IV	Uji Non Responbias
Lampiran V	Text Output
Lampiran VI	Biodata

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pemeriksaan internal merupakan suatu aktivitas yang kritis dan menghendaki adanya pengungkapan (*disclosure*), yang mungkin akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Pandangan tersebut tidak sepenuhnya salah, karena pengungkapan dan kritik sangatlah tepat dijadikan nama permainan dimana *internal auditor* dibatasi hanya area akuntansi, dan laporan yang dibuat jarang sekali mengenai pihak yang kedudukannya lebih tinggi dari auditor atau pengawas internal itu sendiri (Hiro Tugiman, 1998).

Selanjutnya menurut Hiro Tugiman (1998) hal yang dibutuhkan oleh *internal auditor* adalah pandangan yang luas serta pemahaman terhadap proses manajerial dan yang berkaitan dengan manusia, yang mendasari fungsi internal auditor. Yang dibutuhkan oleh *internal auditor* dalam melakukan audit adalah pendekatan holistik yang menyadari bahwa manajer dan pihak yang diaudit merupakan pribadi yang kompleks yang berjuang dalam lingkungan yang menghasilkan berbagai macam tekanan profesional. Oleh karena itu *internal auditor* harus bertindak profesional dalam segala hal, agar *internal auditor* tidak dipandang sebagai pemangsa yang tidak dapat diduga tingkah laku dan tabiatnya.

Di PLN, *Internal Auditor* mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan

baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Temuan Auditor di PLN berupa pelanggaran ketentuan peraturan / perundang-undangan, temuan kasus yang merugikan perusahaan, temuan kasus penyalahgunaan wewenang, ketidaktaatan penyelesaian tindak lanjut temuan

Fungsi dan peran *Internal Auditor* hanya sekedar menjadi slogan apabila pimpinan dan pelaksana kegiatan perusahaan tidak memberi dukungan dalam bentuk komitmen dan tindakan yang mendorong pelaksanaan fungsi internal *Internal Auditor* perusahaan. Penelitian akuntansi mengenai perilaku *Internal Auditor* telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti, misalnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio,1990).

Dalam studi lain yang berkaitan, Aranya, et. all (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, penelitian ini menemukan suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan

antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian lainnya seperti Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Sedangkan Dwi Cahyono dan Imam Ghazali (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprikakuan (Poznanski dan Blin, 1997).

Untuk merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan tersebut Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior atau jabatan. Hal ini sesuai menurut Basset (1995) bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan

karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dimensi profesionalisme diduga dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang nantinya berpengaruh terhadap suatu kinerja internal auditor. Bukti penelitian terdahulu antara komitmen organisasi dengan profesionalisme adalah Pie dan Davis (1989) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasional dengan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan temuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), tetapi berbeda dengan Harrel et.al (1986) yang mendapati bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan profesionalisme. Sedangkan Harell dkk (1986) mendapati positif dan saling berkaitan, sedangkan Norris dan Neibuhr (1984) menemukan profesionalisme dengan kepuasan kerja berhubungan positif dan ditemukan negatif pada penelitian yang dilakukan Schroender dan Imdieke (1977).

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, disamping itu beberapa penelitian memiliki kelemahan-kelemahan, seperti : kurangnya jumlah sampel penelitian dan kurang mewakili konsep profesionalisme, oleh karena itu Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme yang lebih kompleks dari penelitian sebelumnya. Dimensi-dimensi profesionalisme yang dikemukakan oleh Kalbers dan

Fogarty tersebut merupakan taksonomi profesionalisme yang dikemukakan oleh (Hall ;1968) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) yang digunakan dalam penelitian Morrow dan Goetz (1988). Perlunya perhatian yang lebih eksplisit terhadap dimensi- dimensi profesionalisme tertentu dalam komunitas *internal auditor* akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan penting fungsi *internal auditor*, adapun dimensi dimensi itu terdiri lima dimensi yaitu : afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial.

Hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa belum ada yang menguji kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi variabel mediasi yang variabel antecedennya adalah profesionalisme dan variabel outcomenya adalah kinerja kerja. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji secara bersama-sama pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja kerja *internal auditor*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di tersebut penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian tidak secara langsung menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menguji pengaruh dimensi profesionalisme terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sehingga diharapkan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh profesionalisme dapat berpengaruh tidak langsung

terhadap kinerja. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja *Internal Auditor*.
2. Apakah dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi *Internal Auditor*.
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara profesionalisme dengan kinerja kerja *internal auditor*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (ada 5 dimensi) terhadap kepuasan kerja *Internal Auditor*.
2. Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (ada 5 dimensi) terhadap komitmen organisasi *Internal Auditor*.
3. Menguji kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediasi hubungan antara profesionalisme dengan kinerja kerja *internal auditor*

### **1.4 . Manfaat Penelitian**

Hasil peneltian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan.

penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk Perusahaan Listrik Negara (PLN) bidang sumberdaya manusia dan organisasi, juga Perhimpunan Auditor Internal Indonesia (PAII).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas berbagai literatur dan hasil penelitian yang menguji Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris pada *internal auditor* PLN Se-Indonesia.) Kajian literatur dan hasil penelitian tersebut selanjutnya menjadi landasan teoritis bagi peneliti untuk mengembangkan model pada kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

#### **2.1 Pengembangan Teori dan Konsep Profesionalisme**

##### **2.1.1. Analisis Individual dan Pekerjaan**

Profesionalisme suatu pekerjaan mendapat perhatian para cendekiawan dan praktisi misal Abbott (1988) menyediakan cara perlakuan berlebihan dari penggunaan, negoisasi dan kadang – kadang penurunan pernyataan profesional. Organisasi berkeahlian khusus seperti sebuah profesi memiliki konsekuensi berbeda untuk anggota pekerjaan, klien, kompetitornya. Apa yang membuat profesi yang melibatkan partisipasi banyak pihak termasuk negara (Richardson, 1988) dan universitas (Lihat Larson,1977, Ricardson, 1988 ) dan menyajikan banyak masalah tingkat makro yang kompleks berkaitan dengan kekuasaan dan kogniktif (Lihat Johnson, 1972; Abbot, 1988 ; Kalbers dan Fogarty (1995)

Masalah normatif dan politis yang dimunculkan oleh perdebatan ini cenderung berkaitan dengan karakteristik kelompok dan gengsi kelompok. Atribut profesional pada tingkat individu dapat dianggap penting, meskipun tidak cukup syarat untuk mengembangkan profesi pada tingkat kelompok (Burrage, 1990). Dengan kata lain, karena individu membentuk kelompok, status kelompok mungkin diperkirakan pada tendensi keseluruhan dari anggota individu.

Individual yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi mungkin tinggal di pekerjaan yang pernyataan profesionalnya tidak begitu dikenal. Sebaliknya, individu yang kurang profesionalisme mungkin diijinkan untuk mempraktekkan apa yang dianggap sebagai profesi. Profesionalisme, pada tingkat analisis individu dapat dianggap sebuah kelanjutan yang nilainya mungkin menunjukkan perbedaan kelompok (Ritzer, 1972).

### **2.1.2. Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme**

Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (GreenWood, 1957; Goode, 1957 Kalbers dan Fogarty (1995). Analisis tradisional ini sering dikritik oleh para cendekiawan dewasa ini yang menentang kedifinitifan sejumlah karakteristik, mempertanyakan generalitas model yang diambil dari satu atau dua kasus sejarah

(Misalnya hukum dan kedokteran), dan secara sistematik meremehkan peran kekuatan dan konflik sosial (Johnson, 1972 Kalbers dan Fogarty (1995) Pandangan alternatif tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalisme didasarkan pada sosiologi maksimal Weber dan Karl Maksimal. Untuk tujuan ini, tujuan profesionalisme bagi akuntan dapat dianggap sebagai alternatif kontrol pasar bermotivasi pribadi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosialis kapitalis (Roslender, 1990).

Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistimatis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analisis tingkat individu telah dikembangkan (Roslender, 1990) yang mempelajari peran akuntan dalam perspektif ini, menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesional akuntan. Karena profesionalisme sebagai atribut individu yang penting sulit untuk menerapkan diluar tradisi fungsionalis konvensional.

Sedangkan Hall (1968, dalam Kalbers dan Fogarty (1995) menteorikan lima elemen profesionalisme individual. Hall menyatakan bahwa profesionalisme (1). Meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, (2). Berkomitmen ke jasa barang publik, (3). Kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, (4). Mendukung regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, (5). Afiliasi dengan anggota profesinya.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi *internal auditor* yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme

adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para diantaranya Morrow dan Goetz (1988) menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow dan Me Elroy (1991) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers dan Fogarty (1995) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga tersebut penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel *antesenden* (pengalaman) *internal auditor* dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensi. Sedangkan di Indonesia penelitian Kalbers dan Fogarty di replikasi oleh Winowo (1996) dan Rahmawati (1997) Serta Yohanes Sri Guntur (2001) yang menggunakan sampel *internal auditor* dengan menggunakan instrumen profesionalisme di lingkungan perusahaan manufaktur dari Hall (1968) sedangkan Sumardi (2001) menggunakan sampel BPKP di Jawa Tengah.

Adapun Lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

Afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap

adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bawah yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

## **2.2. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dan Profesionalisme**

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai senang atau tidak senang dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al, 1985). Menurut Harold E. Burt dalam Moh. As'ad (1978). Mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah pertama faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja. Kedua faktor individuil, yaitu yang berhubungan dengan : sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin . Ketiga adalah faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950) dalam Moh. As'ad (1978). Mengemukakan ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu antara lain kedudukan, pangkat atau golongan, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan.

Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974), Studi yang dilakukan Norris dan Nieburh (1984) mengharapkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada 62 akuntan publik di kantor akuntan

publik *the big eight* di Amerika. Simpulan studi ini konsisten profesional afiliasi komunitas sedangkan empat dimensi lainnya tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Sehrueder dan Indieke (1977) menunjukkan hubungan yang negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika. Begitu juga Sorensen (1967) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan dari keterangan dan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H1a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya.

H1b :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1c :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1d :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1e :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya

### 2.3 Komitmen Organisasi dan Profesionalisme

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999). Sedangkan Mabley et.al (1979) dalam Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Pei dan Davis (1989) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan temuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), tetapi berbeda dengan Harrel et.al (1986) yang mendapati bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan profesionalisme. Untuk menguji kekonsistenan atau tidak penelitian terhadap kedua variabel tersebut maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

H2a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

H2b :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2c :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2d :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2e :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

#### **2.4.Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja**

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dalam Wayan, 2000).

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985 ; Wayan 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpl, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja

juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

Albanese (1981) seperti dikutip oleh Wayan (2000) mengatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan berkaitan dengan perilaku-perilaku karyawan yang ungkapkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk di dalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu. Wroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menjadi tidak jelas sejak Lifaldo dan Muchinsky (1986) menemukan korelasi yang tidak signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara Ostroff (1992) memberikan bukti empiris, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja

Berdasarkan pemikiran diatas maka hipotesa selanjutnya yang dibangun adalah sebagai berikut :

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja *Internal Auditor*

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja *Internal Auditor*

Adapun mengenai subyek/responden, konstruk profesionalisme, jumlah responden, dan temuan penting dari hasil riset yang dilakukan oleh peneliti-peneliti tersebut diatas dapat dilihat pada tabel. 1. Dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa beberapa peneliti- peneliti terdahulu belum ada yang menggunakan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediasi profesionalisme dengan kinerja kerja, maka dalam penelitian ini meneliti faktor mediasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja antara profesionalisme dengan kinerja

**TABEL .1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

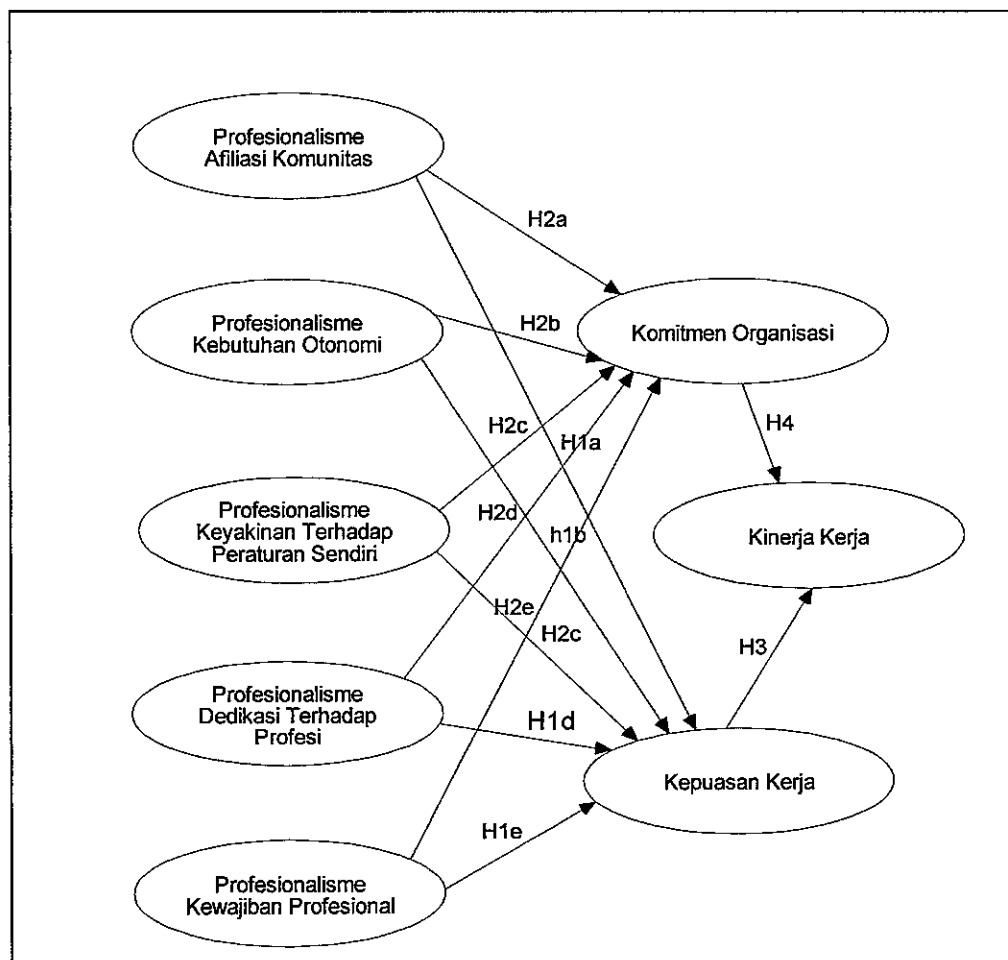
No	Peneliti	VARIABEL	Temuan Penting dan Alat Analisis yang digunakan
1	Sorensen (1967)	Orientasi profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientasi profesional berhubungan positif dengan ketidakpuasan dan turnover, serta berhubungan negatif dengan orientasi organisasi.</li> </ul>
2	Hasting dan Hining (1970)	Nilai-nilai profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nilai-nilai profesional lebih sedikit dinyatakan oleh para akuntan manajemen daripada akuntan publik.</li> </ul>
3	Schroeder dan Imdieke (1977)	Lokalisme dan Kosmopolitanisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesionalisme tidak berhubungan dengan besarnya perusahaan tetapi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.</li> </ul>
4	Dierks dan David (1980)	Krusialitas dan mistik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditor internal merasa punya profesionalisme.</li> </ul>
5	Aranya, Pollack dan Armenic (1981)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen profesional merupakan variabel dari komitmen organisasi, tapi lebih mirip dengan komitmen organisasi daripada kepuasan.</li> </ul>
6	Aranya dan Ferris (1984)	Komitmen profesio-nal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen profesional lebih tinggi pada akuntan publik.</li> <li>Komitmen profesional berhubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan dan turnover.</li> </ul>
7	Harrel, Chewning, dan Taylor (1986)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah.</li> </ul>
8	Morro dan Goetz (1988)	Afiasi komunitas Kewajiban sosial Peraturan sendiri Sense of calling Otonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensi profesionalisme penting untuk dijelaskan.</li> <li>Profesionalisme sebagai bentuk lain dari komitmen kerja.</li> </ul>
9	Pei dan Davis (1989)	Komitmen profesio-nal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pertentangan antara komitmen profesional dan komitmen organisasional adalah hubungan dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran.</li> </ul>
10	Harrel, Taylor dan Chewning (1989)	Keanggota-an IIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anggota IIA merasa punya kemampuan lebih dalam menentang biasanya pertimbangan profesional.</li> </ul>

11	Wood, Wilson, dan Holub (1989)	Lembaga pengetahuan khusus Orientasi klien Kewajiban sosial Peraturan sendiri Pengakuan Afiliasi komunitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengalaman dan sertifikasi berhubungan dengan keyakinan dalam keberadaan lembaga pengetahuan khusus terhadap auditor internal dan adanya suatu keyakinan bahwa auditor internal harus memiliki sertifikat.</li> </ul>
12	Goetz Morrow, dan McElroy (1991)	Sama dengan Morrow dan Goetz (1988), ditambah variabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kedudukan individual dan ukuran perusahaan berhubungan dengan dimensi profesionalisme.</li> </ul>
13	Schoeder, Reinstein, dan Schwartz (1991)	Komitmen profesio-nal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen profesional tidak berhubungan dengan ukuran perusahaan atau kedudukan dalam perusahaan, dan secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional.</li> </ul>
14	Kalbers dan Fogarty (1995)	Afiliasi komunitas Kebutu-han akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hanya dua dimensi profesionalisme yang berhubungan positif dengan kinerja, yaitu : dimensi community affiliation, dan autonomy demands.</li> <li>Profesionalisme dimensi community affiliation berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dimensi yang lainnya yaitu : autonomy demand, self regulation, dedication, social obligation tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.</li> <li>sedangkan keempat dimensi profesionalisme yang lainnya tidak berhubungan dengan pengalaman.</li> <li>Alat analisis yang digunakan LISREL</li> </ul>
15	Rahmawati (1997)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen efektif</li> <li>Komitmen continuance hanya dipengaruhi oleh dimensi keyakinan terhadap peraturan profesi.</li> <li>Keinginan untuk pindah dari bagian internal auditing hanya dipengaruhi oleh dimensi profesionalisme autonomy demand, sedangkan keinginan untuk pindah untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh dimensi self regulation dedication.</li> <li>Alat analisis yang digunakan SEM</li> </ul>
16	Jantje (1999)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja.</li> <li>Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah</li> <li>Pengalaman berpengaruh positif terhadap profesionalisme</li> <li>Alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda</li> </ul>
17	Sumardi (2001)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hanya profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, otonomi, dedikasi, kewajiban sosial berhubungan positif dengan kinerja.</li> <li>Alat analisis yang digunakan SEM</li> </ul>
18	Evi Lestari dan Dwi Cahyono (2003)	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas, untuk dimensi kebutuhan otonomi, untuk dimensi profesionalisme kewajiban social) akan lebih puas dalam pekerjaannya</li> <li>Alat analisis yang digunakan SEM</li> </ul>

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah teoritis diatas maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis yang dibangun adalah terdapat dalam gambar 2.1, dalam gambar ini profesionalisme *internal auditor* mempunyai lima dimensi yang menjadi variabel eksogen yang akan mempengaruhi variabel endogen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja kerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**  
**Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen**  
**Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Internal Auditor**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu jenis dan sumber data, metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan pemilihan sampel, penggunaan instrumen untuk mengukur variabel penelitian dan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dalam pengujian hipotesis.

#### 3.1. Jenis dan Sumber data

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban responden terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Sedangkan responden yang menjawab daftar pertanyaan tersebut adalah *internal auditor* yang ada di PLN se-Indonesia.

#### 3.2. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebar di seluruh *internal auditor* PLN se-Indonesia. Selanjutnya teknik pengumpulan sampel dengan cara *Accidental sampling* yaitu teknik sampling yang memiliki sampel dari individu atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Penyebaran kuesioner melalui mail survei dengan *contact person* untuk setiap unit PLN di seluruh

Indonesia. Syarat pengolahan data dengan alat analisis statistik SEM (*structural equation model*) antara 100-200 sampel (Hair et.al.,1995).

### **3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel**

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan instrumen penelitian terdahulu terutama yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang mengembangkan instrumen dari instrumen penelitian sebelumnya. Variabel profesionalisme, kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala likert berdimensi lima. Rentang nilai yang digunakan adalah dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pemberian skor kepada jawaban responden tergantung kepada sifat pernyataan. Ada dua jenis sifat pernyataan dalam kuesioner ini yaitu pernyataan positif dan negatif. Untuk pernyataan positif, makin tinggi skor merupakan indikasi sikap yang positif, sedangkan skor yang rendah sebaliknya. Tetapi untuk pernyataan yang negatif pemberian skornya dibalik yaitu sangat tidak setuju nilainya (5) sampai sangat setuju nilainya (1).

#### **3.3.1 Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robins, 1996). Dalam model kepuasan kerja dimaksud adalah kepuasan kerja secara intrinsik. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan menikmati, tantangan yang diperoleh seseorang dari

kesuksesan pemenuhan tugas pekerjaannya (Ferguson, 1997). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dan dipergunakan juga oleh LP. Kalbers dan TJ. Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri dari tujuh item pertanyaan dengan skala *Likert* lima. Skor tiap-tiap item dijumlahkan untuk mendapatkan estimasi kepuasan kerja.

### **3.3.2.Komitmen Organisasi.**

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1).Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, 2) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi, 3) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi (Aranya dkk, 1981). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan juga dipergunakan oleh LP. Kalbers dan TJ. Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri dari tiga belas item pertanyaan dengan skala *likert* berdimensi lima. Skor tiap-tiap item dijumlahkan untuk mendapatkan estimasi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi komitmen organisasi, mengindikasikan profesionalismenya tinggi.

### **3.3.3.Profesionalisme**

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dedikasi, kewajiban sosial, kebutuhan akan otonomi pribadi, *self-regulation*, dan afiliasi

komunitas (Hall, 1968). Profesionalisme diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan juga dipakai oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya. Instrumen ini terdiri dari dua puluh item pertanyaan masing-masing dimensi terdiri dari empat pertanyaan. Instrumen profesionalisme ini diukur dengan skala *Likert* berdimensi lima. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi profesionalisme, semakin rendah nilainya maka profesionalisme semakin rendah.

#### **3.3.4. Kinerja Kerja**

Dalam penelitian ini kinerja pekerjaan yang dimaksud adalah kinerja individu dari internal auditor dilingkungan PT. PLN (Persero) se-Indonesia 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* PT. PLN (Persero) se-Indonesia.

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 PT. PLN (Persero) se-Indonesia yang semakin tinggi pula.

### **3.4. Teknik Analisis**

#### **3.4.1. Statistik deskriptif**

Data penelitian dianalisis dengan alat statistik, yang pertama adalah statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografi responden penelitian (umur, pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, sertifikasi) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar.

#### **3.4.2. 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 *auditor internal* PLN (Persero) se-Indonesia. Maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Uji *validitas* dilakukan dengan menggunakan confirmatory factor analisis, yang terdapat pada program AMOS.

Uji *reliabilitas* dilakukan 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).

#### **3.4.3. Uji Non-response Bias**

Karakteristik responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya,

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* dengan cara membandingkan responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya. Uji *non response bias* dilakukan dengan uji- t (*t-test*) dengan tingkat probabilitas 0,05. Jika hasil *t-test* antara responden yang mengembalikan kuesioner tepat pada waktunya dengan responden yang mengembalikan kuesioner tidak tepat pada waktunya tidak ada perbedaan ( $p \geq 0,05$ ) berarti bahwa responden yang tidak mengirimkan balasan (*non response*) memiliki kisaran jawaban yang sama dengan responden yang mengirimkan balasan tepat pada waktunya, sebab data yang diterima setelah tanggal batas pengumpulan data akan dianggap mewakili responden yang tidak menjawab kuesioner.

#### **3.4.4. Uji Hipotesa**

Metode Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesa yang dibangun dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Karena dengan SEM, peneliti dapat mengontrol dengan lengkap atas spesifikasi individu-individu untuk tiap bentuk statistik dari *Goodness of fit* bagi pemecahan faktor; dapat memberikan analisis faktor konfirmatori secara khusus digunakan dalam validasi skala untuk mengukur bentuk-bentuk khusus. Tujuh langkah dalam SEM adalah : (1) mengembangkan model berdasar teori, (2) mengembangkan sebuah diagram alur dari hubungan klausal, (3) mengubah diagram alur kedalam persamaan struktural dan

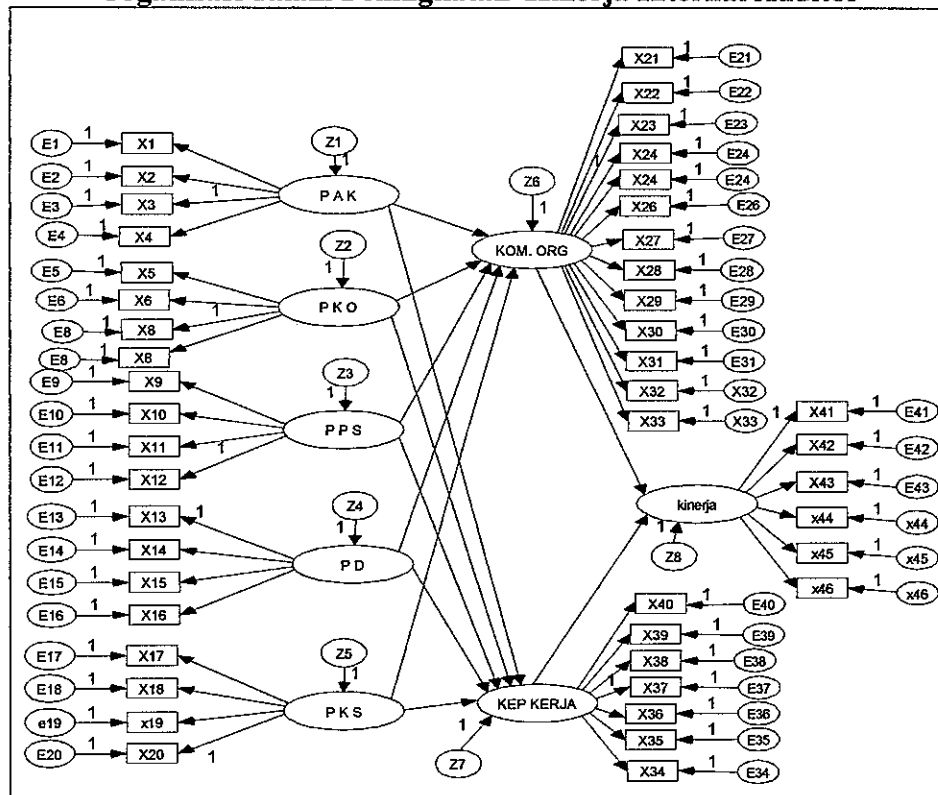
model pengukuran, (4) memilih jenis matrixs input dan estimasi model yang diusulkan (5) menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) menganalisis kriteria *goodness-of-fit*, (7) menginterpretasikan hasil penyajian (Hair et al,1998).

Kontruk dari penelitian ini adalah:

Profesionalisme Afiliasi Komunitas (PAK)	: konstruk eksogen
Profesionalisme Kebutuhan Otonomi (PKO)	: konstruk eksogen
Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri (PPS)	: konstruk eksogen
Profesionalisme Dedikasi (PD)	: konstruk eksogen
Profesionalisme Kewajiban Sosial (PKS)	: konstruk eksogen
Komitmen Organisasi ( KO)	: kontruk endogen
Kepuasan Kerja ( KK )	: kontruk endogen
Kinerja (K)	: kontruk endogen

Tampilan lengkap path diagram terlihat pada gambar 3.1

**Gambar 3.1**  
**Path Diagram**  
**Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen**  
**Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Internal Auditor**



#### 3.4.4.1. Persamaan Struktural dan Model Pengukuran

*Measurement model* digunakan untuk menguji dimensi dari sebuah konstruk yang merupakan *latent variable*. *Structural Equation* memperlihatkan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk dalam model.

*Measurement model* dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Profesionalisme Afiliasi Komunitas (PAK) : konstruk eksogen

$$X1 = \lambda \text{PAK} + e 1$$

$$X2 = \lambda \text{PAK} + e 2$$

$$X3 = \lambda \text{PAK} + e 3$$

$$X4 = \lambda \text{PAK} + e 4$$

Profesionalisme Kebutuhan Otonomi (PKO) : konstruk eksogen

$$X5 = \lambda \text{PKO} + e 5$$

$$X6 = \lambda \text{PKO} + e 6$$

$$X7 = \lambda \text{PKO} + e 7$$

$$X8 = \lambda \text{PKO} + e 8$$

Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri (PPS) : konstruk eksogen

$$X9 = \lambda \text{PPS} + e 9$$

$$X10 = \lambda \text{PPS} + e 10$$

$$X11 = \lambda \text{PPS} + e 11$$

$$X12 = \lambda \text{PPS} + e 12$$

Profesionalisme Dedikasi (PD) : konstruk eksogen

$$X13 = \lambda \text{PD} + e 13$$

$$X14 = \lambda \text{PD} + e 14$$

$$X15 = \lambda \text{PD} + e 15$$

$$X16 = \lambda \text{PD} + e 16$$

Profesionalisme Kewajiban Sosial (PKS) : konstruk eksogen

$$X17 = \lambda \text{PKS} + e 17$$

$$X18 = \lambda \text{PKS} + e 18$$

$$X19 = \lambda \text{PKS} + e 19$$

$$X20 = \lambda \text{PKS} + e 20$$

Komitmen Organisasi (KO) : konstruk endogen

$$X21 = \lambda \text{KO} + e 21$$

$$X22 = \lambda \text{KO} + e 22$$

$$X23 = \lambda \text{KO} + e 23$$

$$X24 = \lambda \text{KO} + e 24$$

$$X25 = \lambda \text{KO} + e 25$$

$$X26 = \lambda \text{KO} + e 26$$

$$X27 = \lambda KO + e 27$$

$$X28 = \lambda KO + e 28$$

$$X29 = \lambda KO + e 29$$

$$X30 = \lambda KO + e 30$$

$$X31 = \lambda KO + e 31$$

$$X32 = \lambda KO + e 32$$

$$X33 = \lambda KO + e 33$$

Kepuasan Kerja ( KK ) : konstruk endogen

$$X34 = \lambda KK + e 34$$

$$X35 = \lambda KK + e 35$$

$$X36 = \lambda KK + e 36$$

$$X37 = \lambda KK + e 37$$

$$X38 = \lambda KK + e 38$$

$$X39 = \lambda KK + e 39$$

$$X40 = \lambda KK + e 40$$

Kinerja ( K ) : konstruk endogen

$$X41 = \lambda K + e 41$$

$$X42 = \lambda K + e 42$$

$$X43 = \lambda K + e 43$$

$$X44 = \lambda K + e 44$$

$$X45 = \lambda K + e 45$$

$$X46 = \lambda K + e 46$$

*Structural equation* dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KO = \beta_1 PAK + \beta_2 PKO + \beta_3 PPS + \beta_4 PD + \beta_5 PKS + \beta_6 KK + Z_1$$

$$KK = \beta_1 PAK + \beta_2 PKO + \beta_3 PPS + \beta_4 PD + \beta_5 PKS + \beta_6 KO + Z_2$$

$$K = \beta_1 KO + \beta_2 KK + Z_3$$

### 3.4.4.2. Memilih matriks input dan teknis estimasi

Data masukan SEM berupa matriks varians atau matriks korelasi. penelitian ini akan menguji kausalitas sehingga menggunakan matriks varians-kovarians (Hair et al. 1998)

Teknik estimasi yang dipergunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation*. Estimasi *structural equation model* dilakukan melalui analisis *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

### 3.5. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* Indeks**

<i>GOODNESS OF FIT</i>	<i>CUT OFF VALUE</i>
Chi-square	Diharapkan kecil
Probability	$\geq 0.05$
GFI	$\geq 0.90$
AGFI	$\geq 0.90$
CFI	$\geq 0.95$
TLI	$\geq 0.95$
RMSEA	$\leq 0.08$
CMIN/DF	$\leq 2.00$

Sumber : Agusty Ferdinand (2002)

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Guna memberikan paparan tentang pembahasan dan hasil pembahasan, bab ini akan diawali dengan menyajikan mengenai deskripsi responden, analisis data dengan uji *non-response bias*, statistik deskriptif mengenai variabel penelitian yang selanjutnya diikuti dengan *confirmatory factor analysis*, selanjutnya dilakukan uji hipotesa yang merupakan substansi dari bab ini, yang disertai dengan pembahasan tentang hasil penelitian.

#### 4.1. Deskripsi Data

Kuesioner sejumlah 500 didistribusikan kepada sampel terpilih *auditor internal* PLN se Indonesia. Jumlah kuesioner yang didistribusikan tahap pertama adalah 300 kuesioner dan yang kembali sejumlah 91 kuesioner, sedangkan penyebaran yang kedua adalah sejumlah 200 kuesioner dan kuesioner yang kembali sejumlah 42 kuesioner. Total penyebaran pertama dan kedua sejumlah 133, dari sejumlah tersebut 5 tidak lengkap pengisian instrumennya dan 12 kuesioner tidak lengkap mengisi deskriptif respondennya, jadi total yang dapat diolah adalah sejumlah 116 kuesioner.

Kuesioner dikirim kepada Kepala Audit Internal setiap unit, dengan menggunakan surat pengantar dari Kepala Audit Internal PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah. Penyebaran kuesioner dan pengembaliannya disajikan pada Tabel 4.1.1. berikut ini :

Tabel 4.1.1.

## Data Penyebaran Kuesioner

NO	UNIT PT. PLN (Persero)	KUESIONER YANG DIKIRIM	KUESIONER YANG KEMBALI
1.	Distribusi Jawa Tengah	15	11
2.	Distribusi Jawa Barat dan Banten	25	16
3.	Jasa Engineering - Jakarta	15	0
4.	Jasa Pendidikan dan Pelatihan - Jkt	15	0
5.	Distribusi Jawa Timur	25	12
6.	Distribusi Bali	15	0
7.	Wilayah Sumatera Utara	20	0
8.	Indonesia Comnets Plus - Jakarta	20	0
9.	PJB - Surabaya	15	0
10.	Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Selatan	15	0
11.	Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang	25	0
12.	Pembangkitan dan Jaringan Jawa, Bali dan Nusa Tenggara	15	11
13.	Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara	15	7
14.	Wilayah Nangroe - Aceh	15	9
15.	Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali (P3B) - Jakarta	15	7
16.	Wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu	10	0
17.	Wilayah Sumatera Barat	10	0
18.	Wilayah Maluku	15	0
19.	Proyek Induk Pembangkitan dan Jaringan Sumatera Utara dan Aceh	15	9
20.	Wilayah Papua	15	6
21.	Wilayah Kalimantan Barat	15	6
22.	Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah	15	7
23.	Wilayah Kalimantan Timur	15	0
24.	Proyek Induk dan Jaringan Kalimantan	10	0
25.	Wilayah Riau	10	3
26.	Jasa dan Produksi, Dayeuhkolot - Bdg	10	4
27.	Wilayah Lampung	10	0

28.	Proyek Induk Pembangkitan dan Jaringan Sumsel, Jambi, Lampung, Bengkulu, Bangka, Belitung, Sumatera Barat dan Riau	10	4
29.	Wilayah Bangka Belitung	10	2
30.	Wilayah Nusa Tenggara Timur	10	0
31.	Wilayah Nusa Tenggara Barat	10	0
32.	Wilayah Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah	10	0
33.	Proyek Induk Pembangkitan dan Jaringan Sulawesi	15	10
34.	Indonesia Power	20	9
Total Kuesioner		500	133
Tidak lengkap Pengisian Instrumen			5 -
Tidak lengkap mengisi deskriptif responden			12 -
Jumlah Kuesioner yang diolah			116

Adapun profil 116 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada dalam sub bab ini akan disajikan data deskriptif demografi responden. Data deskriptif pertama adalah umur responden. Data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1.2.

Tabel 4.1.2 : Umur responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 51-60	68	58.6	58.6	58.6
46-50	24	20.7	20.7	79.3
41-45	17	14.7	14.7	94.0
36-40	6	5.2	5.2	99.1
30-35	1	.9	.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah

Dari responden yang mengisi kuesioner ternyata 58.6 % responden berumur antara 50 th sampai 60 th sedangkan 20.7 %, berumur antara 41 th sampai 45 th. Selanjutnya data deskriptif kedua yaitu jenis kelamin responden, yang dapat dilihat dalam tabel 4.1.3.

Tabel 4.1.3. : Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	106	91.4	91.4	91.4
perempuan	10	8.6	8.6	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah

Jenis kelamin yang paling banyak adalah, jenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 91,4% dan perempuan sebesar 8.6%. Selanjutnya data deskriptif ketiga yaitu tentang pendidikan responden, yang dapat dilihat dalam tabel 4.1.4.

Tabel 4.1.4. Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	22	19.0	19.0	19.0
D3	21	18.1	18.1	37.1
S1	67	57.8	57.8	94.8
S2	6	5.2	5.2	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 57.8% dan SMU sebanyak 19.%, sedangkan yang berpendidikan S2 sebesar 5.2 %.

#### 4.2. Statistik Deskriptif Variabel dan Uji Non-Response Bias (T-Test)

Data Penelitian dianalisis dengan alat statistik.

##### 4.2.1. Statistik Deskriptif Variabel

**TABEL 4.2**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Prof.Afialiasi Komunitas	4-20	4-20	11.8793	4.4899
Prof.Kebutuhan Otonomi	4-20	4-19	11.2672	3.9812
Prof.Keyakinan Terh Per. Sendiri	4-20	4-20	11.6121	4.7066
Prof.Dedikasi Pada Profesi	4-20	4-20	11.9914	4.3369
Prof.Kewajiban Sosial	4-20	4-20	12.0545	3.5311
Kepuasan Kerja	7-35	10-34	22.2241	5.299
Komitmen Organisasi	13-65	18-50	32.3362	8.6245
Kinerja Kerja	6-30	6-28	16.9483	4.7692

Sumber : Data Primer yang diolah

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (profesionalisme dengan dimensinya, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja) digunakan tabel frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya dan standar deviasi yang disajikan dalam tabel 4.2. Berdasarkan tabel tersebut hasil pengukuran mengenai variabel profesionalisme dengan dimensinya, skor jawaban responden berkisar antara 4-20 yang sama dengan kisaran teoritis yaitu antara 4 –20. Angka ini menunjukkan bahwa *internal auditor* yang menjadi responden ini menunjukkan sikap profesionalismenya yang tidak

Metode pengujian *non-response bias* dilakukan dengan mengelompokkan jawaban dari kuesioner yang diterima kedalam dua kelompok yaitu (1) Kelompok awal (*early response*) adalah kuesioner yang diterima sejak awal tanggal 8 Mei 2004 hingga 27 Mei 2004 sebanyak 91 kuesioner, dan (2) Kelompok akhir (*late response*) adalah kelompok yang kuesionernya diterima dua minggu setelah tanggal 2 Juni 2004 sebanyak 42 kuesioner.

Terdapat delapan variabel yang diuji untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan jawaban yang diberikan responden dari kedua kelompok tersebut. Kedelapan variabel tersebut meliputi Profesionalisme Afialiasi Komunitas, Profesionalisme Kebutuhan Otonomi, Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri, Profesionalisme Dedikasi Pada Profesi, Profesionalisme Kewajiban Sosial, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengujian kedelapan variabel dilakukan dengan *t-test* karena data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat taraf signifikansi  $p > 0,05$ .

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi probabilitas di atas 0,05, artinya bahwa jawaban yang diberikan oleh kedua kelompok responden tersebut tidak ada perbedaan jawaban, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 116 kuesioner (*response*) mampu menjelaskan/mewakili kuesioner yang tidak kembali (*non-response*). Hasil uji *non-response bias* ditunjukkan dalam tabel 4.3.

**TABEL 4.3**  
**PENGUJIAN *NON-RESPONSE BIAS***

Variabel	Awal (N=81)		Akhir (N=35)		p
	Rata-rata	SD	Rata-rata	SD	
Prof.Afialiasi Komunitas	11,6049	4.4460	12,5143	4.5914	0,996
Prof.Kebutuhan Otonomi	10,7407	3.8948	12,4857	3.96558	0,808
Prof.Keyakinan Terh Per. Sendiri	11,1852	4.4077	12.6000	5.2703	0,064
Prof.Dedikasi Pada Profesi	11,1975	4.1213	13,8286	4.1213	0,994
Prof.Kewajiban Sosial	12,4815	3.5816	11,000	3.2267	0,423
Komitmen Organisasi	32.8025	8.4726	31.2571	8.9979	0,742
Kepuasan Kerja	21.1358	4.8753	24.7429	5.4522	0,722
Kinerja	16,8519	4.2753	17,1714	5.8183	0,411

Sumber : Data Primer diolah 2004.

#### 4.3. Proses Pengujian Dan Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Pada bagian ini akan disajikan pengujian *Goodness of fit* untuk uji *confirmatory factor analysis* dan *structure equation model* serta pengujian hipotesis.

##### 4.3.1. Analisis Faktor Konfirmatory (*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 empat 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 :

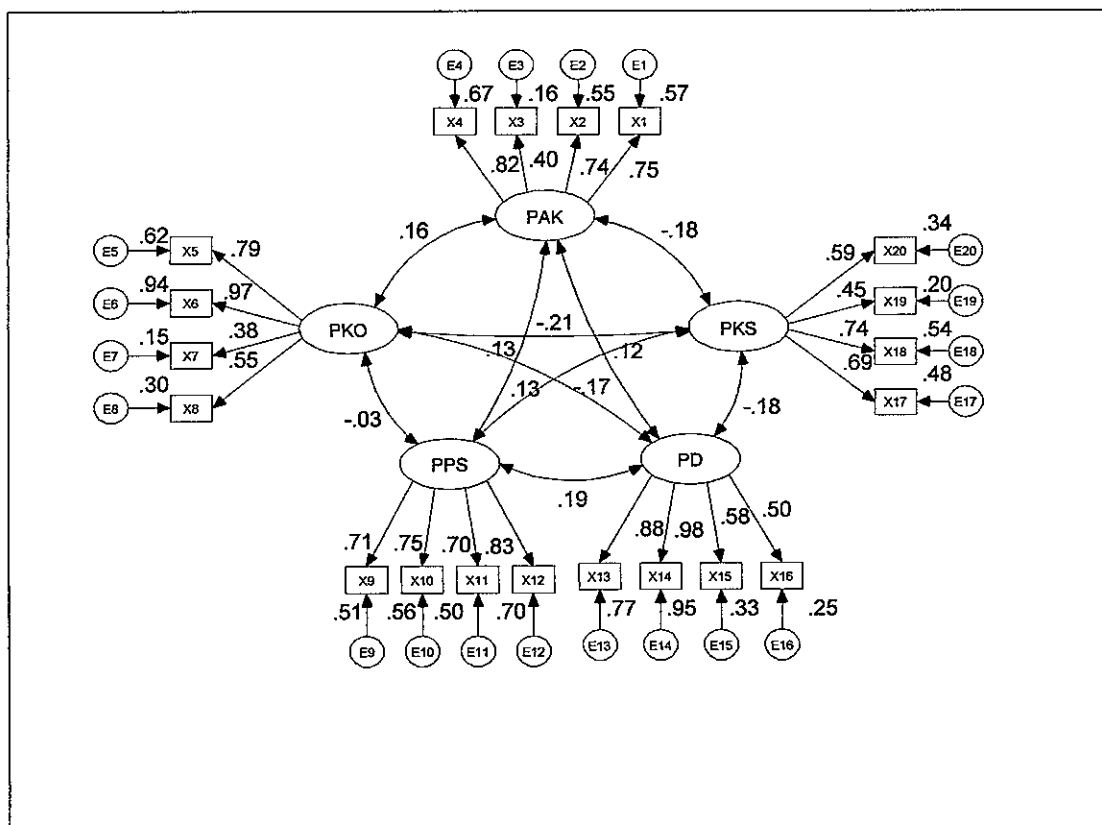
1. *Variable construct 1*, yaitu variabel Dimensi Profesionalisme Afiliasi Komunitas (variabel eksogen)
2. *Variable construct 2* yaitu variabel Dimensi Profesionalisme Kebutuhan Otonomi (variabel eksogen).
3. *Variable construct 3*, yaitu variabel Dimensional Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri (variabel eksogen).
4. *Variable construct 4*, yaitu variabel Dimensional Profesionalisme Dedikasi (variabel eksogen).
5. *Variable construct 5*, yaitu variabel Dimensional Profesionalisme Kewajiban Sosial. (variabel eksogen).
6. *Variable construct 6*, variabel komitmen organisasi (variabel endogen)
7. *Variable construct 7*, yaitu variabel Kepuasan Kerja (variabel endogen).
8. *Variable construct 8*, yaitu variabel Kinerja (variabel endogen).

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

#### 4.3.1.1. *Confirmatory Factor Analysis Variabel eksogen (Profesionalisme)*

Model pengukuran *Confirmatory factor analysis* variabel profesionalisme yang memiliki dimensi-dimensi antara lain Profesionalisme Afiliasi Komunitas (PAK), Profesionalisme Kebutuhan Otonomi (PKO), Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri (PPS), Profesionalisme Dedikasi (PD), Profesionalisme Kewajiban Sosial (PKS) analisis ini dapat dilihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.4.berikut :

**Gambar 4.1**  
*Confirmatory Factor Analysis Profesionalime*



Sumber : Data primer yang diolah

**Tabel 4.4**  
**Standardized Regression Weights Profesionalime**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X4	<--	PAK	1.000			
X3	<--	PAK	0.468	0.116	4.026	0.000
X2	<--	PAK	0.949	0.135	7.044	0.000
X1	<--	PAK	0.934	0.128	7.313	0.000
X8	<--	PKO	1.000			
X7	<--	PKO	0.697	0.198	3.527	0.000
X6	<--	PKO	1.930	0.360	5.364	0.000
X5	<--	PKO	1.214	0.200	6.055	0.000
X12	<--	PPS	1.000			
X11	<--	PPS	0.912	0.124	7.364	0.000
X10	<--	PPS	0.952	0.115	8.255	0.000
X9	<--	PPS	0.893	0.122	7.324	0.000
X16	<--	PD	1.000			
X15	<--	PD	1.105	0.236	4.688	0.000
X14	<--	PD	1.930	0.339	5.686	0.000
X13	<--	PD	1.511	0.265	5.711	0.000
X20	<--	PKS	1.000			
X19	<--	PKS	0.886	0.243	3.652	0.000
X18	<--	PKS	1.257	0.267	4.716	0.000

Sumber : Data primer yang diolah

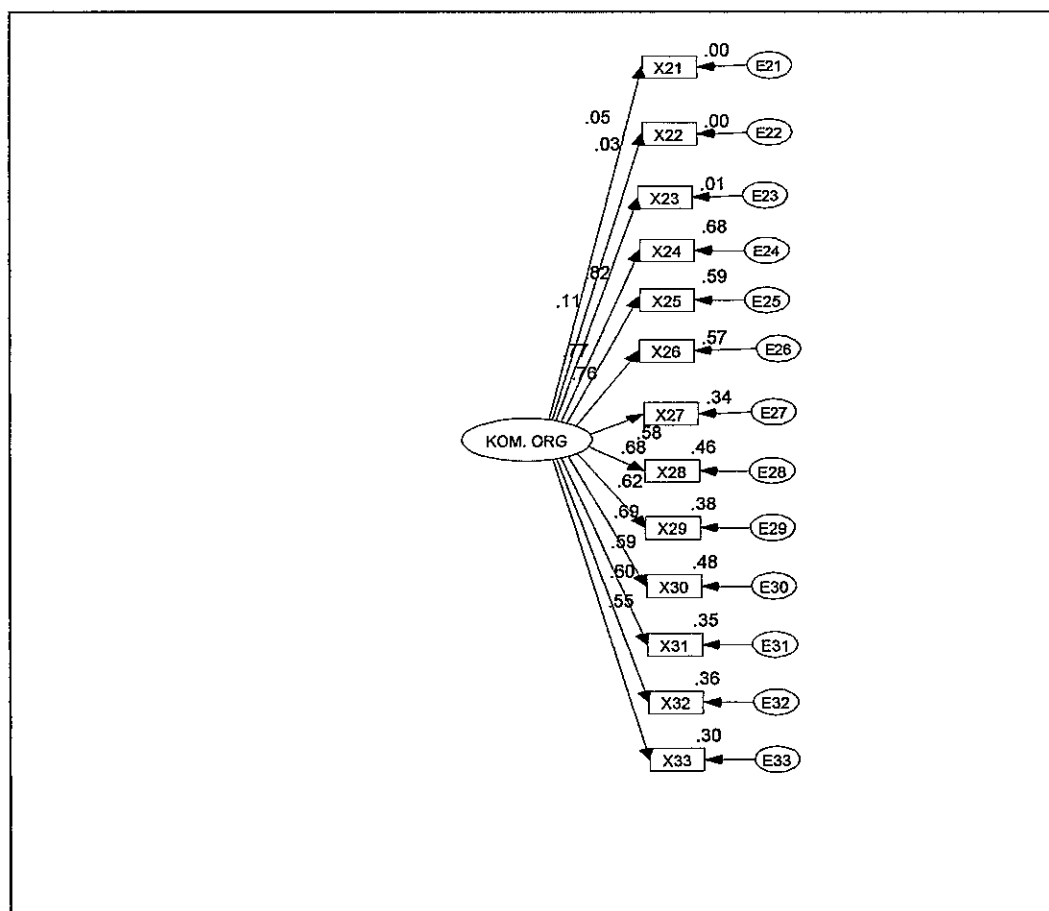
Dari hasil analisis ini dapat dilihat setiap indikator-indikator dari masing-masing dimensi memiliki nilai *Critical Ratio* sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai diatas 1.96. *Critical Ratio* atau C.R. adalah identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari variabel-variabel itu signifikan pada taraf signifikansi 5% dan sehingga semua indikator dapat diterima

#### **4.3.1.2. Confirmatory Factor Analysis Variabel (Komitmen Organisasi)**

Model pengukuran *Confirmatory factor analysis* variabel komitmen organisasi yang memiliki dimensi-dimensi dalam membentuk variabel laten.

Unidimensionalitas dari dimensi-dimensi ini diuji melalui *Confirmatory factor analysis* seperti dalam gambar 4.2 dan tabel 4.5.berikut ini.

**Gambar 4.2**  
***Confirmatory Factor Analysis* Komitmen Organisasi**



Sumber : Data primer yang diolah

**Tabel 4.5**  
***Standardized Regression Weights* Komitmen Organisasi**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X24	<--	KOM. ORG	1.000			
X26	<--	KOM. ORG	0.637	0.070	9.050	0.000
X27	<--	KOM. ORG	0.539	0.083	6.495	0.000
X22	<--	KOM. ORG	0.032	0.096	0.340	0.734
X21	<--	KOM. ORG	0.051	0.104	0.489	0.625
X23	<--	KOM. ORG	0.106	0.099	1.070	0.285
X25	<--	KOM. ORG	0.827	0.090	9.226	0.000
X28	<--	KOM. ORG	0.767	0.100	7.681	0.000
X29	<--	KOM. ORG	0.658	0.096	6.852	0.000
X30	<--	KOM. ORG	0.567	0.072	7.882	0.000
X31	<--	KOM. ORG	0.448	0.068	6.616	0.000
X32	<--	KOM. ORG	0.585	0.089	6.592	0.000
X33	<--	KOM. ORG	0.491	0.083	5.914	0.000

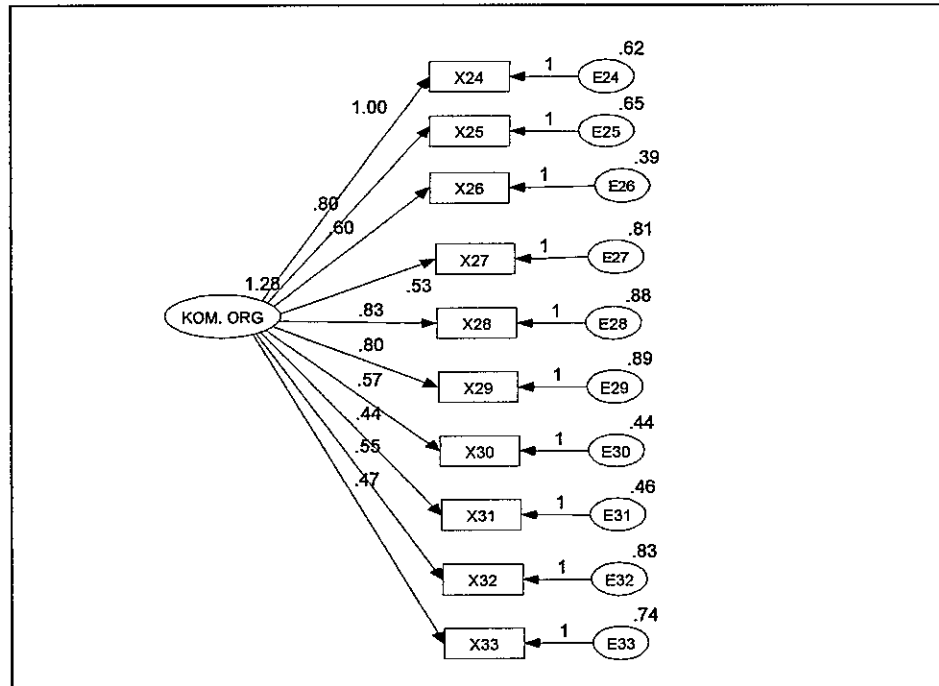
Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil analisis ini dapat dilihat ternyata terdapat indikator-indikator dari masing-masing dimensi yang memiliki nilai *Critical Ratio* kurang dari 1.96 yaitu indikator X21, X22 dan X23 oleh karena itu perlu dieliminasi

Dengan demikian variabel indikator X21, X22, X23 dikeluarkan dari model dan model yang sudah dimodifikasi di uji kembali.

Uji Konfirmatori dari model yang sudah dimodifikasi dapat dilihat pada gambar 4.3 dan tabel 4.6.

**Gambar 4.3**  
*Confirmatory Factor Analysis* Komitmen Organisasi  
(dimodifikasi)



**Tabel 4.6**  
*Standardized Regression Weights* Komitmen Organisasi  
(Dimodifikasi)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X24	<--	KOM. ORG	1.000			
X26	<--	KOM. ORG	0.601	0.069	8.676	0.000
X27	<--	KOM. ORG	0.529	0.087	6.107	0.000
X25	<--	KOM. ORG	0.800	0.090	8.879	0.000
X28	<--	KOM. ORG	0.832	0.103	8.066	0.000
X29	<--	KOM. ORG	0.802	0.103	7.803	0.000
X30	<--	KOM. ORG	0.575	0.073	7.914	0.000
X31	<--	KOM. ORG	0.443	0.066	6.666	0.000
X32	<--	KOM. ORG	0.553	0.090	6.159	0.000
X33	<--	KOM. ORG	0.472	0.083	5.664	0.000

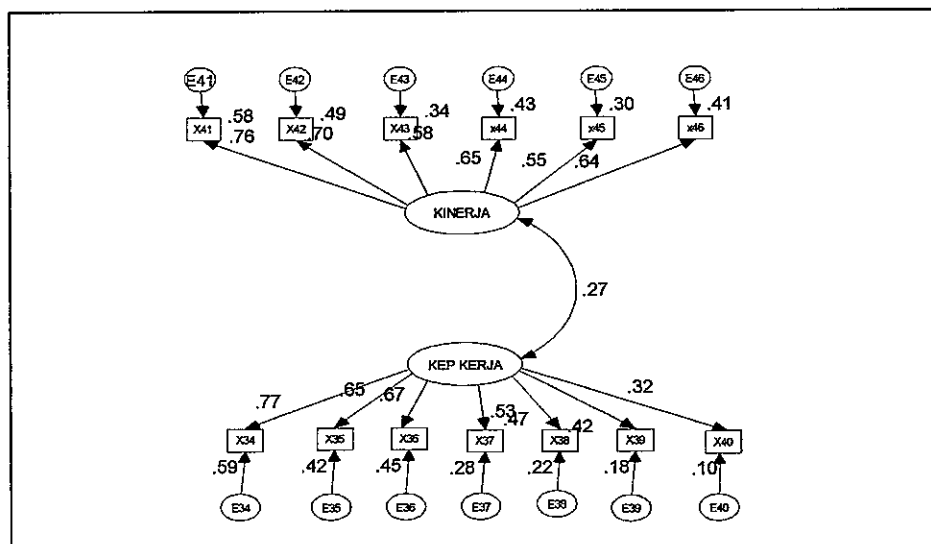
Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil analisis ini dapat dilihat setiap indikator-indikator dari masing-masing dimensi memiliki nilai *Critical Ratio* sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai diatas 1.96. *Critical Ratio* atau C.R. adalah identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari variabel-variabel itu signifikan pada taraf signifikansi 5% dan sehingga semua indikator dapat diterima

#### 4.3.1.3. *Comfirmatory Factor Analysis* Kepuasan Kerja dan Kinerja

Model pengukuran *Confirmatory factor analysis* variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja yang memiliki dimensi-dimensi dalam membentuk variabel laten. Unidimensionalitas dari dimensi-dimensi ini diuji melalui *Confirmatory factor analysis* seperti dalam gambar 4.4 dan tabel 4.7.berikut ini.

**Gambar 4.4**  
***Confirmatory Factor Analysis* Kepuasan Kerja dan Kinerja**



Sumber : Data primer yang diolah

**Tabel 4.7**  
**Standardized Regression Weights Kepuasan Kerja dan Kinerja**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X37	<--	KEP KERJA	1.000			
X34	<--	KEP KERJA	1.497	0.321	4.670	0.000
X38	<--	KEP KERJA	0.969	0.249	3.900	0.000
X39	<--	KEP KERJA	0.918	0.255	3.603	0.000
X42	<--	KINERJA	0.838	0.119	7.040	0.000
X36	<--	KEP KERJA	1.148	0.266	4.324	0.000
X35	<--	KEP KERJA	1.260	0.303	4.164	0.000
X43	<--	KINERJA	0.697	0.124	5.613	0.000
X41	<--	KINERJA	1.000			
x44	<--	KINERJA	0.634	0.108	5.863	0.000
x45	<--	KINERJA	0.687	0.139	4.931	0.000
x46	<--	KINERJA	0.803	0.127	6.336	0.000
X40	<--	KEP KERJA	0.444	0.158	2.811	0.005

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil analisis ini dapat dilihat setiap indikator-indikator dari masing-masing dimensi memiliki nilai *Critical Ratio* sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai diatas 1.96. *Critical Ratio* atau C.R. adalah identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari variabel-variabel itu signifikan pada taraf signifikansi 5% dan sehingga semua indikator dapat diterima

#### 4.3.2. *Structural Equation Model*

Setelah model melalui proses analisis faktor konfirmatori konstruk penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap *full model* dengan menggunakan SEM. Hasil analisis terhadap *full model* dapat dilihat pada gambar 4.5 dan tabel 4.9. Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian seperti terlihat signifikansi terhadap

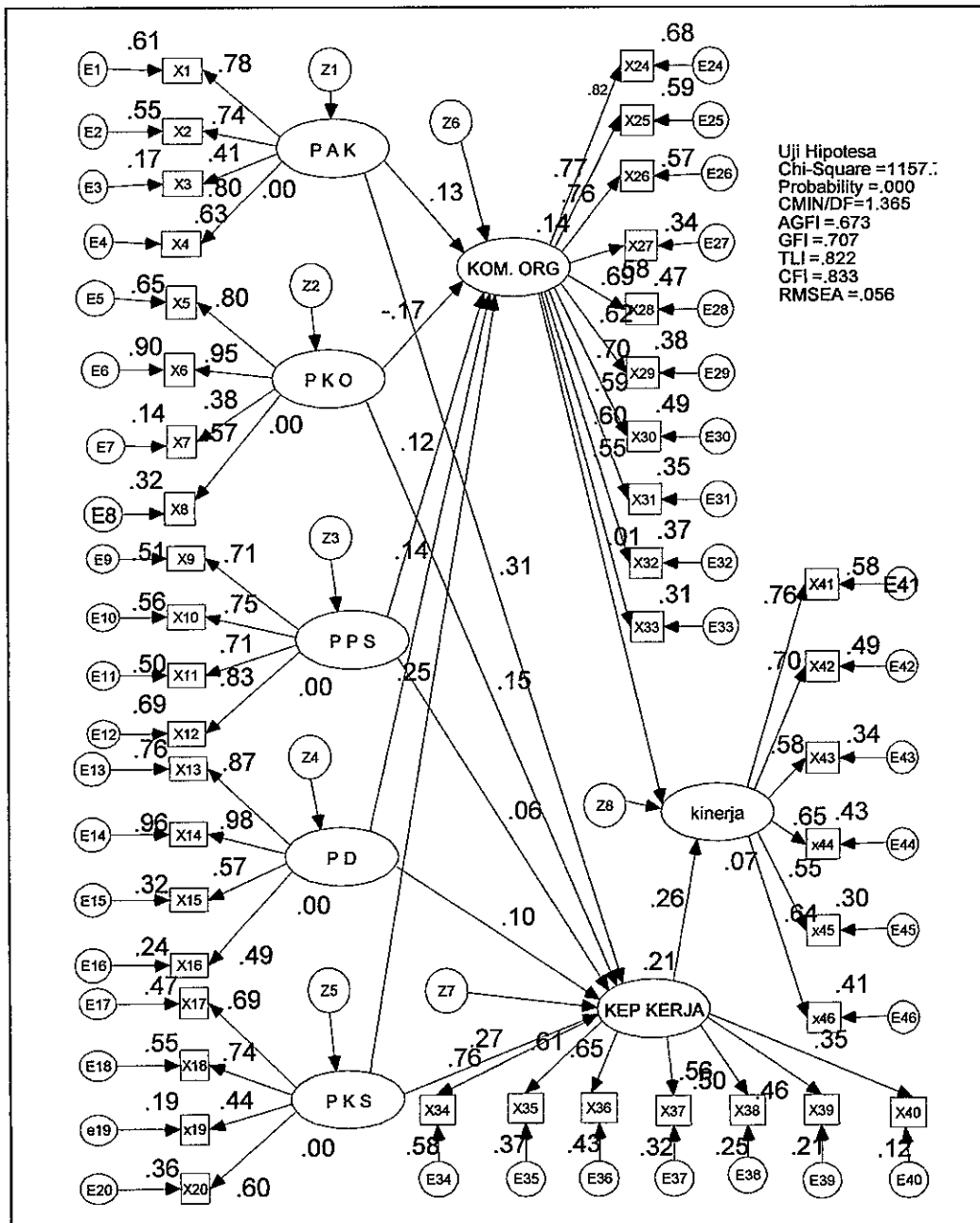
chi-square model 0,190. Indeks TLI, CMIN,DF dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang diharapkan meskipun untuk GFI dan AGFI diterima secara marginal seperti dalam tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* Indeks**

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	1157.77	
Probability	$\geq 0.05$	0.190	Baik
GFI	$\geq 0.90$	0.707	Marginal
AGFI	$\geq 0.90$	0.673	Marginal
CFI	$\geq 0.95$	0.833	Marginal
TLI	$\geq 0.95$	0.822	Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.056	Baik
CMIN/DF	$\leq 2.00$	1.365	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

**Gambar 4.5**  
**Structural Equation Model**  
**Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja**



Sumber : Data primer yang diolah

**Tabel 4.9**  
**Standardized Regression Weights Structural Equation Model**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KOM. ORG	<--	PKO	-0.384	0.244	-1.572	0.116
KOM. ORG	<--	PPS	0.121	0.105	1.151	0.250
KOM. ORG	<--	PKS	0.153	0.108	1.414	0.157
KOM. ORG	<--	PKS	0.409	0.193	2.122	0.034
KEP KERJA	<--	PAK	0.370	0.172	2.146	0.032
KEP KERJA	<--	PKO	0.200	0.163	1.230	0.219
KEP KERJA	<--	PPS	0.035	0.065	0.546	0.585
KEP KERJA	<--	PD	0.065	0.066	0.989	0.323
KEP KERJA	<--	PKS	0.260	0.128	2.032	0.042
KOM. ORG	<--	PAK	0.274	0.224	1.223	0.221
KINJERJA	<--	KEP KERJA	0.355	0.175	2.024	0.043
KINJERJA	<--	KOM. ORG	0.009	0.087	0.105	0.916
X3	<--	PAK	1.000			
X2	<--	PAK	2.009	0.504	3.983	0.000
X1	<--	PAK	2.035	0.526	3.868	0.000
X7	<--	PKO	1.000			
X6	<--	PKO	2.716	0.652	4.167	0.000
X5	<--	PKO	1.779	0.457	3.888	0.000
X12	<--	PPS	1.000			
X11	<--	PPS	0.923	0.125	7.374	0.000
X10	<--	PPS	0.958	0.116	8.237	0.000
X9	<--	PPS	0.894	0.122	7.312	0.000
X15	<--	PD	0.727	0.107	6.805	0.000
X14	<--	PD	1.288	0.099	12.981	0.000
X13	<--	PD	1.000			
X20	<--	PKS	1.000			
X18	<--	PKS	1.230	0.260	4.735	0.000
X17	<--	PKS	1.206	0.243	4.952	0.000
X24	<--	KOM. ORG	1.000			
X26	<--	KOM. ORG	0.637	0.071	9.029	0.000
X27	<--	KOM. ORG	0.538	0.083	6.471	0.000
X37	<--	KEP KERJA	1.000			
X34	<--	KEP KERJA	1.391	0.298	4.671	0.000
X38	<--	KEP KERJA	0.959	0.230	4.172	0.000
X39	<--	KEP KERJA	0.942	0.239	3.948	0.000
X42	<--	kinerja	0.837	0.119	7.047	0.000
X16	<--	PD	0.658	0.116	5.668	0.000
x19	<--	PKS	0.839	0.233	3.606	0.000
X4	<--	PAK	2.045	0.504	4.061	0.000
X8	<--	PKO	1.487	0.423	3.514	0.000
X25	<--	KOM. ORG	0.824	0.090	9.190	0.000
X36	<--	KEP KERJA	1.043	0.242	4.307	0.000
X35	<--	KEP KERJA	1.111	0.275	4.044	0.000
X28	<--	KOM. ORG	0.778	0.100	7.779	0.000
X29	<--	KOM. ORG	0.659	0.096	6.846	0.000
X30	<--	KOM. ORG	0.568	0.072	7.883	0.000
X31	<--	KOM. ORG	0.448	0.068	6.598	0.000
X32	<--	KOM. ORG	0.587	0.089	6.614	0.000
X43	<--	KINJERJA	0.695	0.124	5.609	0.000
X41	<--	KINJERJA	1.000			
x44	<--	KINJERJA	0.632	0.108	5.839	0.000
x45	<--	KINJERJA	0.687	0.139	4.925	0.000
x46	<--	KINJERJA	0.803	0.127	6.333	0.000
X33	<--	KOM. ORG	0.496	0.083	5.960	0.000
X40	<--	KEP KERJA	0.455	0.148	3.069	0.002

## Evaluasi atas Asumsi-Asumsi Aplikasi SEM

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

### 4.3.2.1. Normalitas Data

Hasil uji univariate dan multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 4.0. Hasil dari analisis seperti tersaji didalam tabel 4.10.

Dengan menggunakan kriteria critical ratio sebesar  $\pm 2.58$  pada tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal karena harga CR Skew berada pada harga range antara  $\pm 2.58$ , karena syarat data terdistribusi normal jika nilai CR Skew tidak lebih  $\pm 2.58$ . Uji normalitas ini terdiri terdiri dari uji normalitas tunggal maupun normalitas *multivariat*, dimana dalam uji normalitas *multivariate* beberapa variabel secara bersama-sama dalam analisis akhir.

**Tabel 4.10**  
**Normalitas Data**

						Assessment of normality
min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.	
1.000	5.000	0.237	1.042	-0.895	-1.968	x46
1.000	5.000	0.107	0.469	-1.022	-2.248	x45
1.000	5.000	0.130	0.572	-0.160	-0.352	x44
1.000	5.000	0.329	1.446	-0.332	-0.731	X33
1.000	5.000	0.654	2.874	-0.362	-0.795	X32
1.000	5.000	-0.071	-0.314	-0.094	-0.206	X31
1.000	4.000	0.642	2.821	-0.653	-1.435	X30
1.000	5.000	0.828	3.640	-0.410	-0.902	X29
1.000	5.000	0.482	2.118	-0.966	-2.123	X28
2.000	5.000	-0.487	-2.142	-0.344	-0.755	X40
1.000	5.000	0.139	0.612	-0.978	-2.151	X36
1.000	5.000	-0.130	-0.570	-1.062	-2.335	X35
1.000	5.000	0.442	1.944	-0.734	-1.614	X25
1.000	5.000	-0.148	-0.649	-1.200	-2.639	X8
1.000	5.000	0.205	0.903	-1.312	-2.885	X4
1.000	5.000	-0.361	-1.586	-1.003	-2.204	x19
1.000	5.000	-0.091	-0.399	-1.352	-2.973	X16
1.000	5.000	0.174	0.765	-0.954	-2.097	X43
1.000	5.000	0.450	1.977	-0.430	-0.945	X42
1.000	5.000	0.011	0.050	-1.116	-2.453	X41
1.000	5.000	-0.314	-1.380	-1.118	-2.458	X39
1.000	5.000	-0.442	-1.942	-1.172	-2.578	X38
1.000	5.000	0.393	1.727	-0.864	-1.899	X34
1.000	5.000	-0.511	-2.245	-0.620	-1.363	X37
1.000	5.000	0.457	2.008	-1.020	-2.242	X27
1.000	4.000	0.672	2.953	-0.582	-1.280	X26
1.000	5.000	0.692	3.041	-0.870	-1.912	X24
1.000	5.000	0.272	1.196	-0.698	-1.534	X17
1.000	5.000	-0.068	-0.300	-0.965	-2.122	X18
1.000	5.000	0.136	0.596	-0.788	-1.732	X20
1.000	5.000	0.315	1.385	-1.155	-2.540	X13
1.000	5.000	-0.020	-0.086	-1.304	-2.867	X14
1.000	5.000	-0.430	-1.890	-0.921	-2.024	X15
1.000	5.000	0.231	1.014	-1.299	-2.856	X9
1.000	5.000	0.000	0.001	-1.375	-3.023	X10
1.000	5.000	0.170	0.746	-1.359	-2.987	X11

1.000	5.000	0.070	0.306	-1.270	-2.791	X12
1.000	4.000	0.363	1.598	-1.241	-2.728	X5
1.000	5.000	0.024	0.106	-1.339	-2.945	X6
1.000	5.000	-0.012	-0.054	-1.093	-2.404	X7
1.000	5.000	0.163	0.718	-1.430	-3.145	X1
1.000	5.000	0.056	0.248	-1.419	-3.120	X2
1.000	5.000	-0.287	-1.262	-1.198	-2.634	X3
				17.814	1.542	Multivariate

Sumber : Data primer yang diolah

#### 4.3.2.2. 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). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, et al., 1995).

##### (1) *Univariate Outliers*

Mendeteksi adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang dikategorikan sebagai outliers dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam *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 score  $\geq \pm 3,0$  dikategorikan *outliers*. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan perkonstrak variabel dengan program SPSS Versi 10, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1)	116	-1.21850	1.49969	-6.0E-16	1.0000000
Zscore(X2)	116	-1.26040	1.37395	-5.5E-16	1.0000000
Zscore(X3)	116	-1.67967	1.21761	2.24E-16	1.0000000
Zscore(X4)	116	-1.28163	1.48431	1.56E-17	1.0000000
Zscore(X5)	116	-1.07669	1.61891	1.89E-16	1.0000000
Zscore(X6)	116	-1.31624	1.45983	2.77E-16	1.0000000
Zscore(X7)	116	-1.61037	1.41478	9.19E-16	1.0000000
Zscore(X8)	116	-1.54623	1.48099	-5.4E-17	1.0000000
Zscore(X9)	116	-1.31101	1.47940	5.82E-16	1.0000000
Zscore(X10)	116	-1.42543	1.31896	-1.2E-15	1.0000000
Zscore(X11)	116	-1.23325	1.46594	-1.1E-15	1.0000000
Zscore(X12)	116	-1.33182	1.58311	-1.7E-16	1.0000000
Zscore(X13)	116	-1.14354	2.17272	2.76E-16	1.0000000
Zscore(X14)	116	-1.53218	1.35778	-3.3E-17	1.0000000
Zscore(X15)	116	-1.77753	1.19999	1.34E-16	1.0000000
Zscore(X16)	116	-1.49139	1.34470	1.01E-15	1.0000000
Zscore(X17)	116	-1.43123	1.85635	-9.3E-16	1.0000000
Zscore(X18)	116	-1.69926	1.75888	6.40E-16	1.0000000
Zscore(X19)	116	-1.73114	1.26606	5.94E-17	1.0000000
Zscore(X20)	116	-1.74339	1.71359	4.04E-16	1.0000000
Zscore(X21)	116	-1.36829	1.99090	-4.4E-16	1.0000000
Zscore(X22)	116	-1.59897	2.05582	8.83E-16	1.0000000
Zscore(X23)	116	-1.49438	2.00760	-3.7E-16	1.0000000
Zscore(X24)	116	-.98300	1.90379	3.17E-16	1.0000000
Zscore(X25)	116	-1.29671	1.95557	-9.3E-16	1.0000000
Zscore(X26)	116	-.99302	2.12024	4.59E-17	1.0000000
Zscore(X27)	116	-1.91232	1.87963	8.86E-16	1.0000000
Zscore(X28)	116	-1.12523	1.96416	7.81E-18	1.0000000
Zscore(X29)	116	-.96272	2.32186	-4.6E-16	1.0000000
Zscore(X30)	116	-.97090	2.24694	3.04E-16	1.0000000
Zscore(X31)	116	-2.19857	2.39664	-9.3E-16	1.0000000
Zscore(X32)	116	-1.07125	2.53063	-1.2E-16	1.0000000
Zscore(X33)	116	-1.63748	2.25889	1.30E-16	1.0000000
Zscore(X34)	116	-1.20917	2.07185	1.28E-16	1.0000000
Zscore(X35)	116	-1.78387	1.50072	-5.4E-16	1.0000000
Zscore(X36)	116	-2.01498	1.73984	9.26E-16	1.0000000
Zscore(X37)	116	-1.95868	1.41986	-5.1E-16	1.0000000
Zscore(X38)	116	-1.66069	1.45898	-4.7E-17	1.0000000
Zscore(X39)	116	-1.59047	1.33801	-1.1E-16	1.0000000
Zscore(X40)	116	-2.07155	1.36130	-5.0E-16	1.0000000
Zscore(X41)	116	-1.60388	1.68904	-1.4E-15	1.0000000
Zscore(X42)	116	-1.40292	2.21349	-6.4E-16	1.0000000
Zscore(X43)	116	-1.57690	2.04529	7.20E-17	1.0000000
Zscore(X44)	116	-1.76091	2.70391	1.63E-16	1.0000000
Zscore(X45)	116	-1.90459	1.53405	-4.8E-16	1.0000000
Zscore(X46)	116	-1.65845	1.80786	4.60E-17	1.0000000
Valid N (listwise)	116				

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil komputasi uji *outliers* dapat diketahui bahwa harga Z berada pada harga range  $\pm 3$ . Jadi tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis ini.

## **(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. Jarak *Mahalanobis* tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, et al., 1995: Tabachnick dan Fidell, 1996 dalam Ferdinand, A.T.,2000). Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan 7 variabel bebas yaitu  $\chi^2 (7 ; 0.005) = 20.2777$  Maka untuk semua kasus yang mempunyai nilai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari 20.2777 dari model yang diajukan dalam penelitian ini merupakan *multivariate outliers*. 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).

#### 4.3.2.3. Evaluasi Pemenuhan Asumsi Multikolinieritas

Dengan menggunakan AMOS 4.0, uji ini dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil memberi indikasi adanya problem multikolinieritas. Hasil dari penganalisaan dengan AMOS 4.0, didapat determinan matriks kovarian sample sebesar

Nilai Determinan Matrik Kovarian 5.7735e-004 atau 5.7
-------------------------------------------------------

Hasil ini mengidentifikasi nilai yang jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk digunakan.

#### 4.3.2.4. Pengujian Terhadap Nilai Residual

Pengujian terhadap nilai residual mengidentifikasi bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah  $\pm 2,58$ , pada taraf signifikansi 1%, (Hair, et al. 1995).

Sedangkan *standard residual* data penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program AMOS dapat dilihat pada lampiran text output (Lampiran V)

#### 4.3.2.5. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator – indikator sebuah konstruk, yang menunjukkan bahwa sampai dimana masing – masing indikator tersebut mengindikasikan sebuah konstruk Laten yang umum. Dalam pengujian ini menggunakan program SPSS 10 dengan melihat Cronbach Alpha dikatakan realibel bila diatas 0,6, hasil ringkasan pengujian realibilitas dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Ringkasan Uji Realibilitas**

Variabel	Hasil Perhitungan Reliabilitas Alpha Cronbach
Prof.Afialiasi Komunitas	0.7732
Prof.Kebutuhan Otonomi	0.7605
Prof.Keyakinan Terh Per. Sendiri	0.8363
Prof.Dedikasi Pada Profesi	0.8254
Prof.Kewajiban Sosial	0.6983
Komitmen Organisasi	0.8435
Kepuasan Kerja	0.7605
Kinerja	0.8093

Sumber : Data primer yang diolah

Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah 0.60 , walaupun nilai tersebut bukan nilai yang mati. Nilai dibawah 0.70 pun masih dapat diterima. Dari 8 variabel bentukan yang diuji semuanya mempunyai nilai diatas 0.6. Keseluruhan perhitungan uji realibilitas dalam penelitian

ini mendapat mengkonfirmasi bahwa pengukuran realibilitasnya pada penelitian ini dapat diterima.

### 4.3.3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesa mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model ini, perlu diuji hipotesa nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi adalah sama dengan nol melalui uji t yang lazim dalam model-model regresi, dengan memperhatikan tabel 4.8. yang menyajiakan nilai-nilai koefisien nilai regresi dan t-hitung ( dalam AMOS t-hitung identik dengan CR )

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tidak seluruh variabel yang ada dalam model ini memiliki nilai CR yang lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa -hipotesa dari penelitian ini dapat diterima dengan taraf signifikansinya sebesar 5%.

#### 4.3.3.1. Pengujian Hipotesis 1A

Hipotesis H1a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme afiliasi komunitas dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 2.146. Dapat dilihat bahwa nilai  $CR \geq \pm 1.96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_{1a}$  diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari *P- value*. Dari penelitian ini di

dapat *P-value* sebesar 0.032, karena *P-value* kurang dari 0.05, maka hipotesis  $H_{1a}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_{1a}$  dapat diterima. Bukti tersebut menunjukkan auditor yang mempunyai kebiasaan untuk membaca jurnal dan publikasi profesinya, adanya pertukaran ide, dukungan terhadap lembaga audit cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Hasil temuan ini sesuai dengan temuan Lestari (2003) yang menemukan profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.3.2. Pengujian Hipotesis 1B**

Hipotesis  $H_{1b}$  : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara profesionalisme kebutuhan otonomi dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 1.230. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_{1b}$  tidak dapat diterima pada tingkat signifiansi 5% Dapat juga dilihat dari *P-value*. Dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.219 karena *P-value* lebih dari 0.05, maka hipotesis  $H_{1b}$  tidak dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa auditor yang mempunyai kebutuhan otonomi diantaranya : kesempatan membuat keputusan, pertimbangan, ketergantungan review supervisor, dan pembuatan keputusan audit tanpa intervensi belum dapat meningkatkan kepuasan kerja dari auditor hasil temuan ini tidak konsisten dengan temuan Lestari (2003). Alasan lain ditolaknyaa hipotesa ini

disebabkan kondisi nyata dilapangan bahwa usaha *internal auditor* untuk meniru kebebasan yang dimiliki oleh akuntan eksternal cenderung mengakibatkan berkurangnya keefektivan *internal auditor*, karena akan menjadi terasing dari organisasinya sendiri. Para *internal auditor* perlu melakukan berbagai pemikiran ulang mengenai kebebasan pemeriksaan internal. Berbagai teori dan gaya kebebasan pemeriksaan yang dikembangkan oleh profesi akuntan publik atau independent auditing tidak cocok diterapkan oleh pengawas internal yang berusaha mewujudkan seluruh potensinya.

#### 4.3.3.3. Pengujian Hipotesis 1C

Hipotesis H<sub>1c</sub> : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme peraturan sendiri dengan kepuasan kerja dibentuk menghasilkan nilai CR 0.546 Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang  $\pm 1.96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>1c</sub> ditolak pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.585, karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H<sub>1c</sub> ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan standar perilaku auditor, penilaian kompetensi dari auditor lain, perbandingan antara pertimbangan auditor dan buku auditor sera penegakan standar ternyata tidak membantu seorang auditor untuk meningkatkan kinerjanya, temuan ini konsisten dengan temuan penelitian Lestari

(2003). Alasan lain ditolaknya hipotesa ini mungkin disebabkan manajemen dalam perusahaan ini tidak sepenuhnya mendukung fungsi pengawasan internal, yang hal ini akan menimbulkan beberapa persoalan antaran lain pengawas internal mungkin akan bersikap mencari amannya dan tidak pernah berusaha untuk melakukan pemeriksaan terhadap manajemen atau aktivitas-aktivitas yang berarti.

#### **4.3.3.4. Pengujian Hipotesis 1D**

Hipotesis H1d : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya.

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme dedikasi dengan kepuasan kerja dibentuk menghasilkan nilai CR 0,989, dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>1d</sub> tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value* dari penelitian ini didapat P- *value* sebesar 0.323, karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H<sub>1d</sub> tidak dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa idealisme auditor terhadap pekerjaannya, antusiasme, penghargaan terhadap dedikasi auditor lain ternyata belum tentu mendukung kepuasan kerja dari auditor. Hasil temuan ini konsisten dengan temuan Lestari (2003).

#### 4.3.3.5. Pengujian Hipotesis 1E

Hipotesis H<sub>1e</sub> : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 2.032. Dapat dilihat bahwa nilai  $CR \geq \pm 1.96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>1e</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*. Dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.042, karena *P-value* lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis H<sub>1e</sub> diterima. Bukti ini menunjukkan bahwa adanya peran auditor bagi masyarakat, arti penting audit itu sendiri, pemahaman terhadap audit serta kekawatiran untuk tidak eksogen sangat mendukung kepuasan kerja dari auditor serta hasil temuan ini konsisten dengan temuan Guntur (2002) dan Lestari (2003). Alasan lain diterimanya hipotesis ini adalah bahwa internal auditor sebenarnya mempunyai dua kekuatan yaitu kekuatan fisik dan dan sosial. Kekuatan sosial yang terdapat di dalam perusahaan merupakan manfaat pribadi yang sangat besar bagi pengawas internal. Pengawas internal harus memandang seluruh anggota perusahaan sebagai teman dan sekutu ekonomi, yang usaha bersama dan gabungannya sejalan dengan usaha pengawasan internal yang mencapai suatu manfaat guna kepentingan bersama. Menurut Hiro Tugiman (1998) kekuatan sosial bersifat timbal balik. Setiap orang memiliki kekuatan dan tidak ada satu orangpun yang tidak memiliki kekuatan. Politik adalah proses dalam

memperoleh, mempertahankan dan menggunakan kekuatan. Karena politik merupakan aspek dari kekuatan yang sangat penting, dampak negatif yang terkadang diakibatkan oleh politik harus dipandang dengan penuh toleransi dan rasa humor.

#### **4.3.3.6. Pengujian Hipotesis 2A**

Hipotesis H2a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme afiliasi dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 1,223 dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 2a ditolak pada tingkat signifikansi 5% dan dapat juga dilihat dari *P-value*. dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.221. Karena *P-value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H 2a ditolak. Bahwa auditor yang mempunyai dimensi profesionalisme afiliasi komunitas tidak akan meningkatkan komitmen dari terhadap organisasi, hasil temuan ini tidak sama dengan temuan Guntur (2002) yang menemukan profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tetapi mendukung temuan Lestari (2003). Alasan lain ditolaknya hipotesis ini mungkin disebabkan karena anggapan manajemen terhadap internal auditor bahwa tidak ada seorangpun yang mengundang internal auditor berusaha menjadi mitra, semata-mata internal auditor bekerja untuk kepentingan dirinya.

#### 4.3.3.7. Pengujian Hipotesis 2B

Hipotesis H2b :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme kebutuhan otonomi dengan komitmen organisasi yang dibentuk menghasilkan nilai CR  $-1.572$  dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 2b ditolak pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.116, karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H 2b ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan membuat keputusan audit, pertimbangan profesional, serta pembuatan keputusan audit tanpa intervensi dari *internal auditor* cenderung tidak membuat komitmen auditor terhadap organisasi menjadi tinggi. Hasil ini konsisten dengan temuan Guntur (2002) yang menemukan bahwa profesionalisme kebutuhan otonomi tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

#### 4.3.3.8. Pengujian Hipotesis 2C

Hipotesis H2c :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme peraturan sendiri dengan komitmen organisasi yang dibentuk menghasilkan nilai CR 1.151

Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 2c ditolak pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.250 karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H 2c ditolak. Hasil tersebut menunjukkan seorang auditor yang mempunyai dimensi professional keyakinan terhadap peraturan sendiri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini adanya penerapan standar perilaku auditor, penilaian kompetensi rekan lain, kekuasaan menegakkan standar, perbandingan antara pertimbangan auditor dan bukan auditor baru cenderung tidak akan meningkatkan komitmen organisasi auditor. Temuan ini konsisten dengan temuan Lestari (2003).

#### 4.3.3.9. Pengujian Hipotesis 2D

Hipotesis H2d : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 1,414 dapat dilihat bahwa nilai CR kurang 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H 2d ditolak pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value* dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.157, karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H 2d ditolak. Hasil tersebut menyimpulkan seorang auditor yang mempunyai tingkat dimensi profesionalisme dalam hal dedikasi terhadap organisasi tidak akan meningkat

komitmen dari auditor terhadap organisasi, temuan ini juga konsisten dengan temuan Lestari (2003).

#### **4.3.3.10. Pengujian Hipotesis 2E**

Hipotesis H<sub>2e</sub> : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 2.122. Dapat dilihat bahwa nilai CR lebih dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>2e</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.034 karena P- *value* dibawah dari 0.05, maka hipotesis H<sub>2e</sub> diterima. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi auditor dipengaruhi oleh profesionalisme kewajiban sosial antara lain ; peranan auditor internal terhadap masyarakat, pemahaman dan pentingnya audit serta pendapat terhadap pemotongan gaji cenderung tidak mempengaruhi komitmen auditor terhadap organisasi. Hasil temuan ini konsisten dengan Guntur (2002).

#### **4.3.3.11. Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja *Internal Auditor*

Parameter estimasi antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja kerja dibentuk menghasilkan nilai CR 2.024 dan CR lebih besar 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*. dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.043 karena *P-value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H 3a diterima.

#### **4.3.3.12. Pengujian Hipotesis 4**

Hipotesis H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja  
*Internal Auditor*

Parameter estimasi antara variabel Komitmen organisasi dengan kinerja kerja dibentuk menghasilkan nilai CR 0.105 dan CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 ditolak / tidak diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value* dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.9916, karena *P-value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H 3a tidak dapat terima.

#### **4.3.3.13. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Dari 12 (dua belas) hipotesis yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesis yang diterima, hasil ringkasan pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 4.13**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil Pengujian
H1a	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Diterima
H1b	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Ditolak
H1c	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Ditolak
H1d	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Ditolak
H1e	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Diterima
H2a	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.	Ditolak
H2b	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Ditolak
H2c	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Ditolak
H2d	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Ditolak
H2e	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Diterima
H3	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja <i>Internal Auditor</i>	Diterima
H4	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja <i>Internal Auditor</i>	Ditolak

Dari hasil yang tertera di atas, untuk Hipotesa yang diterima, berarti *Internal Auditor* di PLN :

1. Akan lebih puas dalam pekerjaannya bila melakukan interaksi dengan internal auditor yang lain dan memperluas wacana dengan membaca publikasi profesi internal audit.
2. Akan lebih puas dalam pekerjaannya bila pekerjaannya dapat diterima di lingkungan kerjanya / tidak dikucilkan.
3. Akan lebih berkomitmen terhadap organisasi karena merasa memiliki organisasi secara pribadi sebagai suatu kebutuhan, dan apabila meninggalkannya akan memerlukan pengorbanan.
4. Akan meningkatkan kinerja karena menikmati pekerjaannya.

## BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh dimensi profesionalisme terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sehingga diharapkan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh profesionalisme dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Terdapat 116 responden dari *Auditor Internal* PLN Se-Indonesia. Metode Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesa yang dibangun dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) AMOS 4.01. Berdasarkan hasil analisa data yang telah diuraikan pada Bab IV, dari 12 (dua belas) hipotesis yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesis yang diterima. Adapun rincian hipotesis yang diuji dan hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Hipotesis H1a *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya dapat diterima. Sedangkan Hipotesis H1b adalah *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya dan hipotesis H1c adalah *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya serta hipotesis H1d *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya tidak dapat diterima.

Selanjutnya Hipotesis adalah H1e *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya dapat diterima.

Hipotesis H2a, H2b, H2c dan hipotesis H2d tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%. Sedangkan hipotesis H2e : *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk adalah dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 2.122. Dapat dilihat bahwa nilai CR lebih dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>2e</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.034 karena P- *value* dibawah dari 0.05, maka hipotesis H<sub>2e</sub> diterima. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi auditor dipengaruhi oleh profesionalisme kewajiban sosial antara lain ; peranan auditor internal terhadap masyarakat, pemahaman dan pentingnya audit serta pendapat terhadap pemotongan gaji cenderung tidak mempengaruhi komitmen auditor terhadap organisasi. Hasil temuan ini konsisten dengan Guntur (2002).

Hipotesis H3 adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja *Internal Auditor*. Parameter estimasi antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja kerja dibentuk menghasilkan nilai CR 2.024 dan CR lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*. dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar

0.043 karena *P-value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H 3a diterima sedangkan hipotesis H4 yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja *Internal Auditor*. Parameter estimasi antara variabel Komitmen organisasi dengan kinerja kerja dibentuk menghasilkan nilai CR 0.105 dan CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 tidak diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*. dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.9916 karena *P-value* lebih dari 0.05, maka hipotesis H 3a tidak dapat diterima.

## **5.2. Implikasi dan Keterbatasan**

Implikasi hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan langsung dengan internal auditor. Hasil penelitian ini menguatkan hasil peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya. Selain itu *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya. Sedangkan *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Selanjutnya internal auditor yang mempunyai Kepuasan Kerja tinggi akan meningkatkan kinerja kerja *Internal Auditor*

Sedangkan keterbatasan dalam penelitian ini antara lain : penelitian ini melihat pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi

dalam peningkatan kinerja kerja, banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, budaya organisasi serta ketidakpastian lingkungan. Penggunaan metode survey dalam penelitian ini mengakibatkan tidak dilakukannya control atas jawaban responden. Persepsi responden belum tentu memperlihatkan keadaan yang sesungguhnya karena peneliti tidak melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas internal auditor. Keterbatasan berikutnya adalah pada jumlah sample yang digunakan belum memenuhi kriteria sampel yang baik, selain itu metode pengumpulan data yang masih belum mampu meningkatkan respon rate.

### 5.3. Saran-Saran

Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja kerja *internal auditor*, misalnya Jenis Kelamin dan Pendidikan . Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mencari strategi untuk meningkatkan jumlah besaran sampel yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, B. 1978 "Can the participative audit approach improve job satisfaction ?" *Internal Auditor* (August) : PP. 59 - 64.
- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of profesional commitment in public accounting". *Accounting, Organization and Society* 6 : PP. 271 - 280.
- Aranya , R. Lachman dan J. Armenic, 1982. Accountant' job satisfaction : A path analysis. *Accounting, Organization and Society* 7 (3) : 201 – 215
- Arnold,H.J. dan Feldman. 1982. A Multivariate Analysis of Determinant of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology* 67:350-360
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. A longitudinal analysis of the antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27 : 95-112
- Braiotta, L. 1982. "How audit committess monitor internal auditing". *Internal Auditor* (April) : PP. 27 - 29.
- Brayfiled, A., and H. Rothe. 1951."An index of job satisfaction". *Journal of Applied Psychology* 35 : PP. 307 - 311.
- Barlow. 1995. *The Business Approach To Internal Auditing*, Juta & Co, ltd, Johannesburg.
- Billing, R.S dan Becker, T.E. 1993. Profile of Commitment : An empirical test. *Journal of Organization Behavior*, 14: 177-190.
- Burns, D., and W. Haga. 1977. "Much a do about professionalism : A second look at accounting." *The Accounting Review* (July) : POP. 705 - 715.
- Countemache, G. 1986. *The New Internal Auditing*. New York : John Wiley.
- Cohen, A. 1993. " Organizational Commitment and turnover : A meta – analysis". *Academy of Management* 36 (5) : 1140-1157
- \_\_\_\_\_,and N Hudecek. 1993. Organizational commitment-turnover relationship across occupational. *Group dan Organization Management* 18 (2) : 188-213.

- Curry, J.D Wakefield, Price, J, E dan Mueller, C. 1986. On the Job Causal Ordering of Job Satisfaction and Organisational commitment. *Academy Of Management Journal* 29(4) : 847 – 858
- Dalton, D.R dan Todor, W.D 1993. Turnover transfer, absteemism: An Interdependent Perspective. *Journal of Management*, 19 (2) 193-219
- Davis, K dan Newstroom John.W.1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seven Edition Mc.Grow-Hill, Inc
- De Marco, V. 180. "Recruiting and developing internal auditors". *Internal Auditor* (February) : PP 53 - 57.
- Dierks and E. Davis 1980. "The cruciality and mysticque of internal auditing" *Internal Auditor* (April) : PP. 36 - 46.
- Elliott, P. 1973. "Professional Ideology and Social Situation". *Sociological Reveiw* : PP. 211 - 228.
- Evi Lestari dan Dwi Cahyono. 2003" Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mendiasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar" *Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya*
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling dalam penelitian manajemen-aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk tesis 5 - 2 dan disertasi S - 3 Semarang*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferguson, Collin. 1997. "The effects of microcomputer on the work professional accountants". *Accounting and Finance* . No. 37 . PP. 41 - 67.
- Goetz, J., P. C. Morrow, and I.C McElroy. 1991."The effect of Accounting Firm size and member rank on professionalism". *Accounting Organizations and Society* 16 : PP. 159 - 166.
- Goode, W., 1957. "Community within a community : The profession." *American Sociological Review* 22 : PP. 194-200.
- Guntur, Sri ,Yohanes,2002. *Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi* Jurnal MAKSI UNDIP.
- Gregson.T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavior Research In Accounting*. 4 : 80 – 95

- Hair, Joseph.F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L Tatham dan W. C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5<sup>th</sup> ed. *Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall International, Inc.*
- Hall, R, 1968. "Professionalization and bureaucratation". *American Sociological Review* 33 : PP. 92 - 104.
- Hall, R., 1983. "Theoretical trends in the Sociological of Occupations". *Sociological Quartely* : PP. 5 - 24.
- Harrell, it., and M. Stahl, 1984. "Mc clelland's trichotomy of need theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals". *Accounting Organization and Society* 9 : PP. 241 - 252.
- \_\_\_\_\_, E. Chewning, and M. Taylor, 1986. "Organization - profession Conflict and the Satisfaction and Turnover intentions of internal auditing". *Auditing : a Journal of Practice & Theory (Spring)* : PP 109 - 121.
- \_\_\_\_\_, M. Taylor, and A. Chewning, 1989. "An Examination of Managements ability to bias the professional objectivity of internal auditors". *Accounting Organization and Society* 14 (3) : PP. 259 - 269.
- Hasting, H., and C. Hinings. 1970."Role relations and value adaption : A Study of the professional accountant in industry". *Sociology* 6 : PP 353 - 366.
- Hiro Tugiman, 1998, "Audit Internal yang diharapkan kenyataan dan upaya pengembangannya". Makalah Seminar Nasional IAI Cabang Jambi, tanggal 25 Pebruari 1998.
- I Wayan Suartana. 2000, *Antesenden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan).
- Judge,T.A.1993. Does affective disposition the relationship between job satisfaction and vouluntary turnover?.*Journal of Applied Phschology*, 71 (3) : 395-401
- Jenkins.M. dan R.Thomlison. 1992. Organisational comittment and job satisfaction as prediktor of employe turnover intention. *Management Reseach News*. 15 (10) 18-22
- Kalbers L .P. and T.J Fogarty. 1995. "Professionalism and its consequences : A Study Internal Auditors". *A Journal Practice and Theory ( Spring)* : 64 – 85.

- Lee, T.W, Ashford S. J, Walsh, J.P dan Mowday, R.T. 1992. Commitment Propensity, Organization and Voluntary Turnover: A Longitudinal Study of Organizational Entry Process. *Journal of Management*, 18 (1): 15-32
- Lum, L. Kervin, J, Clark, K, Reid, F & Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent : job satisfaction, pay satisfaction, or organisational comitment ?" *Journal of Organisational Behavior*. 19: 305 – 320
- Long, J.1986. Covariance structure models. *Quantitative Applications in the Social Science*: vol 14. Thousand Oaks. CA: Sage Publications . Inc.
- Meixner. W, and D. Bline 1989. Professional and Job Related attitudes and the behaviors they influences among governmental accountants.
- Mathieu, J. 1991, A. cross level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5): 607-618
- Meixner. W, and D. Bline 1989. Professional and Job Related attitudes and the behaviors they influences among governmental accountants
- Meyer,J and N. Allen. 1984. Testing the "side bet theory " of organizational commitment : Some metodological considerations, *Journal of applied Psychology*.69:372-378
- Moh. As'ad. (1978) Psikologi Industri. *Penerbit Liberty Yogyakarta*
- Morrow, P.C. and J. F. Goetz 1988 "Professionalism as form of work commitment". *Journal of Vacationl Behaviour* 32 : PP. 92 – 111
- Norris, D dan R. Niebuhr, 1983. "Professionalism, Organizational commitment and job satisfaction in accounting organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1): 49-59
- Pasewark, W.R dan Strawser, J.R 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a profesional accounting enviroments, *Behavioral Research in Accounting*. 8 ,91-113
- Pei, B, and F. Davis. 1989. "The impact of organizational structure on internal auditor organizational - Professional conflict and role stress : An exploration of Linkages. *Auditing : A Journal of Practice & Theory (Spring)* : PP. 101 - 115.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA

- Price, J, E dan Mueller, C. 1981. A Causal Model Turnover for Nurses' *Academy Management Journal*. 24 (3) :88-109
- Quarles. R. 1994. An examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanisms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction and turnover intentions, *Journal of Management Issues* 6 (2): 176-194.
- Rahmawati. 1997. Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- Rahim. M dan M.Afza.1993. Leader power commitment, satisfaction, compliance and propensity to leave a job among U.S. Accountant. *The Journal of Social Psychology* 133 (5) : 611-625
- Rasch. R dan A.Harell.1990. The impact of personnel characteristics on the turnover behavior of accounting professionals auditing. *A Journal of practice and theory*. 9 (2) :90-102
- Reed, S.S.Kratchman dan R. Strawser.1994. Job satisfaction, Organizational commitment and turnover intentions of United States Accountants : The Impact of Locus of control and gender. *Accounting, Auditing and Accountanbility* 7(1) :31-58
- Robbin, P, Stephen.1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi , Aplikasi* Prentice- Hall Inc
- Shore, L dan Martin, H. 1989. Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42 (7): 625-638
- Shore,L,L. Newton dan G, Thorton.1990. Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior* II: 57-67
- Sorensen.J.James.1967. Profesional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm. *The Accounting Review*, July.
- Sorensen. J. dan T. Sorensen. 1974, "The conflict of professionals in bureaucratic organization" *Administrative Science Quarterly* (March) : 98-106
- Schoeder, R, dan L.Imdieke. 1977. Local cosmopolitan and bureaucratic perception in public accounting firms. *Accounting , Organization and Society* 2:39-46

- Sumardi. 2001. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja*. Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak dipublikasikan).
- Suwandi dan Nur Indriantoro.1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. N0.2 Juli.
- Timpe. A. Dale. 1988. *The Art and Science of Business Management Performance*. Kend Publishing Inc.
- Vandeberg dan Scarpello.1994. A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments ti occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior* 15. 535-547
- Williams, L & Hazer, J.T.1986 Antecedent and Consequences of satisfaction and commitment in turnover model : A reanalysis using latent variabele structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71 219-231

NO.....

**CARA MENGISI KUESIONER :**

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia, untuk jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila Bapak/Ibu memilih lain-lain, mohon diberi keterangan lebih lanjut.

Untuk pertanyaan yang memiliki jawaban berupa rentang angka, misalnya tidak sesuai (diwakili dengan angka 1) sampai dengan sangat sesuai (diwakili dengan angka 5), Bapak / ibu diharap memberi tanda silang (X) pada salah satu angka yang tersedia. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan kondisi Bapak/Ibu.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

**Professionalisme**

<b>A. Keanggotaan Profesional (PAK)</b>		1	2	3	4	5
1	Saya berlangganan dan secara sistematis membaca jurnal-jurnal auditing internal dan publikasi profesional lainnya	1	2	3	4	5
2	Saya secara periodik menghadiri dan berpartisipasi pada pertemuan Perhimpunan Internal Auditor Indonesia (PAII) Cabang	1	2	3	4	5
3	Saya sering bertukar pikiran dengan auditor internal perusahaan-perusahaan lain	1	2	3	4	5
4	Saya yakin bahwa semakin banyak auditor internal seharusnya mendukung Perhimpunan Internal Auditor Indonesia (PAII).	1	2	3	4	5

<b>B. Permintaan Terhadap Otonomi (PKO)</b>		1	2	3	4	5
5	Auditor internal seharusnya diberi kesempatan untuk membuat keputusan-keputusan mengenai komponen yang harus diaudit	1	2	3	4	5
6	Pertimbangan profesional (judgment) seorang auditor internal yang berpengalaman seharusnya tidak menjadi pendapat kedua untuk pertimbangan supervisornya	1	2	3	4	5
7	Kesimpulan yang dibuat oleh auditor internal merupakan subyek yang direview oleh supervisornya	1	2	3	4	5
8	Staf auditor internal diijinkan / diperbolehkan membuat keputusan audit yang penting tanpa intervensi dari luar departemen / bidang.	1	2	3	4	5

<b>C. Keyakinan Pada Peraturan Sendiri (PPS)</b>						
9	Standar Perilaku profesional untuk auditor internal tidak dapat diterapkan untuk keseluruhan organisasi	1	2	3	4	5
10	Auditor internal tidak mempunyai cara yang andal dalam menilai kompetensi masing-masing	1	2	3	4	5
11	Perhimpunan Internal Auditor Indonesia (PAII) seharusnya mempunyai kewenangan untuk memaksakan standar pelaksanaan pekerjaan yang harus diikuti oleh auditor internal	1	2	3	4	5
12	Pertimbangan seorang auditor internal adalah lebih baik bagi auditor internal lainnya dibandingkan pertimbangan seorang supervisor non auditor internal	1	2	3	4	5

<b>D. Dedikasi terhadap Profesional (PD)</b>						
13	Saya senang jika melihat dedikasi rekan-rekan auditor internal lainnya	1	2	3	4	5
14	Saya merasa termotivasi untuk melihat seorang auditor internal yang idealistik dalam bekerja	1	2	3	4	5
15	Saya kurang antusias terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini	1	2	3	4	5
16	Saya akan tetap menjadi staf audit internal meskipun gaji saya dikurangi / dipotong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut	1	2	3	4	5

<b>E. Kewajiban Sosial (PKS)</b>						
17	Audit internal merupakan hal yang esensial bagi kesejahteraan masyarakat	1	2	3	4	5
18	Pentingnya audit internal kadang-kadang dinyatakan berlebihan	1	2	3	4	5
19	Tidak banyak orang yang menyadari arti penting audit internal	1	2	3	4	5
20	Adanya kelemahan dalam peran atau keindependenan audit internal akan membahayakan masyarakat.	1	2	3	4	5

### KOMITMEN ORGANISASI (KO)

21	Saya tidak mempunyai rasa ikut memiliki organisasi yang kuat	1	2	3	4	5
22	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan organisasi ini	1	2	3	4	5
23	Organisasi ini memiliki arti pribadi bagi saya	1	2	3	4	5
24	Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga dari organisasi ini	1	2	3	4	5
25	Saya sungguh merasakan bahwa masalah organisasi juga menjadi masalah saya	1	2	3	4	5
26	Saya secara cepat dapat terikat dengan organisasi lain sebagaimana yang saya rasakan terhadap organisasi ini	1	2	3	4	5
27	Saya bersedia bekerja keras lebih dari yang diharapkan untuk membantu organisasi ini mencapai keberhasilan	1	2	3	4	5
28	Pada saat ini, tetap bekerja dengan organisasi saya, merupakan suatu kebutuhan di samping untuk memenuhi keinginan saya	1	2	3	4	5
29	Salah satu alasan utama saya bekerja pada organisasi ini adalah, apabila saya meninggalkan organisasi ini akan memerlukan pengorbanan pribadi	1	2	3	4	5
30	Saya merasa bahwa sangat sedikit pilihan yang saya miliki untuk meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5
31	Salah satu konsekuensi negatif apabila saya meninggalkan organisasi pada saat ini adalah saya akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang lain	1	2	3	4	5
32	Adalah sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang juga meskipun saya menginginkannya	1	2	3	4	5
33	Jika saya memutuskan meninggalkan organisasi ini sekarang, maka akan banyak gangguan dalam kehidupan saya	1	2	3	4	5

### KEPUASAN KERJA (KK)

34	Tampaknya rekan-rekan saya lebih tertarik terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan yang saya rasakan	1	2	3	4	5
35	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang	1	2	3	4	5
36	Saya benar-benar tidak menyukai pekerjaan saya	1	2	3	4	5
37	Saya merasa lebih berbahagia dengan pekerjaan saya, dibanding yang dirasakan oleh sebagian besar orang lain	1	2	3	4	5
38	Hampir setiap hari saya merasa antusias mengenai pekerjaan saya	1	2	3	4	5
39	Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan dengan rata-rata rekan sekerja saya	1	2	3	4	5
40	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya	1	2	3	4	5

### KINERJA KERJA (K)

41	Saya menemukan cara untuk memperbaiki prosedur audit	1	2	3	4	5
42	Sehubungan dengan auditor lain di lingkungan kerja saya, saya akan menilai kinerja kerja saya mendekati yang terbaik	1	2	3	4	5
43	Saya membuat saran membangun untuk supervisor / ketua tim saya mengenai bagaimana pekerjaan audit harus dilakukan	1	2	3	4	5
44	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan pada periode waktu tertentu dibanding orang lain	1	2	3	4	5
45	Saya mendapat penilaian evaluasi hasil kinerja memuaskan	1	2	3	4	5
46	Hasil kinerja kerja saya menyebabkan saya dihargai orang lain	1	2	3	4	5
47	Menurut saya, memelihara dan meningkatkan hubungan dengan pihak yang diaudit merupakan hal penting dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Unit : .....

Jenis kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan

Umur : ..... tahun

Lama berada dalam tempat bekerja : ..... tahun  
di tempat sekarang

Pendidikan terakhir : (a) S-1 (b) S-2 (c) S-3  
(d) Lainnya : .....

**Terima Kasih Atas Partisipasi Bapak / Ibu**

Anni Ompu Sunggu