

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR SE JAWA)**

TESIS

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



Diajukan oleh :

Nama : Siti Noor Khikmah

NIM : C4C002366

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
JULI 2005**

Tesis berjudul

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR SE JAWA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

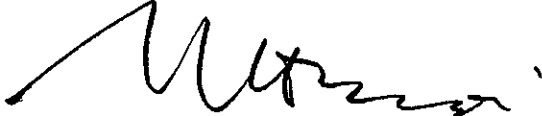
SITI NOOR KHIKMAH

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Juni 2005

Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama / Ketua



Dr. H. Mohammad Nasir, M.Si, Akt.

Pembimbing / Anggota

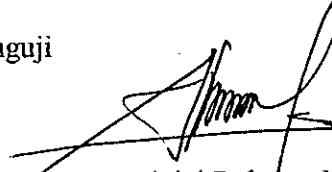


Drs. Daljono, M.Si, Akt

Anggota Tim Penguji



Dr. Muhammad Safruddin M.Si, Akt.

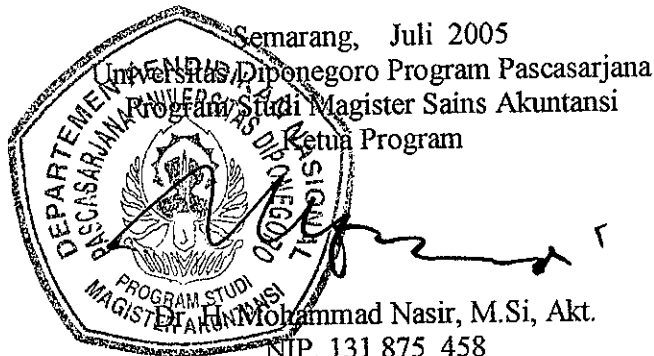


Drs. Abdul Rohman M.Si, Akt.



Drs. Didik Ardiyanto M.Si, Akt.

Semarang, Juli 2005



Mohammad Nasir, M.Si, Akt.

NIP. 131 875 458

UPT-PUSTAK-UNDIP
No. Daft: 4127/T/MSA/05
Tgl. : 29-11-05

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Noor Khikmah

NIM : C4C002366

Menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar putaka.

Semarang, Juni 2005

SITI NOOR KHIKMAH
C4C002366

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Auditor yang profesional nantinya dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasinya. Profesional auditor dapat membantu organisasi mencapai sasaran dan fungsi organisasi audit yang efektif. Penelitian ini dilakukan karena adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan pengujian kembali.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari persepsi atau pendapat auditor di Kantor Akuntan Publik se Jawa. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *convenience sampling*. Kuesioner yang dikirim sebanyak 1.100 eksemplar melalui *mail survey* dan *contact person*. Adapun kuesioner yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 180 eksemplar. Data tersebut dianalisis menggunakan teknik *multivariate Structure Equation Modelling* (SEM) yang dibantu dengan program software AMOS 4.01 dan SPSS 10.01.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua dimensi profesionalisme tidak berpengaruh terhadap *affective commitment* dan kepuasan kerja. Dua dimensi profesionalisme yaitu afiliasi komunitas dan dedikasi berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*, tetapi dimensi kebutuhan otonomi, kepatuhan terhadap peraturan sendiri dan kewajiban sosial tidak berpengaruh terhadap *continuance commitment*. Sedangkan dimensi profesionalisme yaitu kewajiban sosial berpengaruh positif terhadap *normative commitment*, tetapi dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, kepatuhan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi tidak berpengaruh terhadap *normative commitment*. Dimensi komitmen organisasi seperti *affective commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan *continuance commitment* tidak berpengaruh. Sebaliknya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap semua dimensi komitmen organisasi. Adapun semua dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah.

Kata-kata kunci : Profesionalisme afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, kepatuhan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial, Keinginan Berpindah, Komitmen Organisasi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The objectives of this research are to examine influence of professionalism on turnover intention to organizational commitment and job satisfaction as intervening variable. The professional's auditor could give the great contribution to organization. The professional auditor with function and the effective audit organization, may help the organization to meet its objective and goals. This study was conducted because inconsistency result of previous studies, therefore retest is needed.

The data used is from auditor perception in The Public Accountant Office of Java. The sampling method used is convenience sampling. The questionnaires were distributed to 1.100 respondents through mail survey and contact person; 180 of the questionnaires were returned and can be used. The data analysis is used multivariate structure equation modeling by AMOS 4.01 and SPSS 10.01 package software.

The result shows that all dimension professionalism has not influence affective commitment and job satisfaction. Two dimensions professionalism community affiliation and dedication are positively influence continuance commitment, but dimensions autonomous needs, belief self regulation and social obligation have not influence continuance commitment. While dimension professionalism is social obligation has influence to normative commitment, but dimensions community affiliation, utonomous needs, belief self regulation and dedication have not influence normative commitment. The dimensions organizational commitment affective commitment and normative commitment are influence to job satisfaction, while continuance commitment is not influence to job satisfaction. The job satisfaction has not influence to all dimensions organizational commitment. The all dimensions organizational commitment positively influence to turnover intention only dimensions affective commitment, while continuance and normative positively influence. The job satisfaction has positively influence turnover intention.

Key words : Professionalism : community affiliation, autonomous needs, belief self regulation, dedication and social obligation, turnover intention, organizational commitment : affective commitment, continuance commitment and normative commitment, job satisfaction.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sampaikan apa-apa dari KU walaupun hanya satu ayat"

"Jika kamu mengetahui apa yang Saya ketahui tentulah kamu akan sedikit tertawa dan banyak menangis."

(HR. Bukhori)

Buat Suamiku tercinta :

- Drs. DIDIK SINUNG HARYADI, MM

Dan Anak- anak tersayang :

- ALIZA ZAHRA NOOR ADININGTYAS

- AZHARDHYA NOOR MUHAMMAD FADLAN

*Terimalah kata persembahan ini,
Sebagai ungkapan rasiu cinta dan kasih sayang
Yang selama ini kita bina bersama*

KATA PENGANTAR

BISMILAHIRROHMAANIRROKHIIM

Puji syukur kehadiran Illahi, hanya karena ridlo Allah SWT penulisan tesis ini yang merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar Magister Sains Akuntansi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan adanya keterbatasan penulis, baik pengetahuan maupun pengalaman. Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para akademisi, praktisi dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Beberapa pihak telah memberikan dukungan kepada penulis, baik berupa moril maupun materiil sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Tak lupa dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Diponegoro dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan pada penulis mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. H. Mohammad Nasir, M.Si, Akt. selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, dan sekaligus sebagai Pembimbing Utama, yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan dan waktunya sehubungan dengan penulisan tesis ini.
3. Bapak Puji Harto, SE, M.Si dan Bapak Drs. Daljono, M.Si., Akt, selaku pembimbing anggota yang penuh kesabaran telah memberikan ilmu, bimbingan, serta waktunya hingga terselesaikan penulisan tesis ini.

4. Semua Dosen Pengampu Matakuliah pada Program Studi Magister Sains Akuntansi yang telah memberikan wawasan keilmuannya selama proses belajar mengajar.
5. Bapak Dr. H. Muhammad Safruddin M.Si. Akt., Bapak Drs. Didik Ardiyanto M.Si., serta Bapak Drs. Abdul Rohman M.Si. sebagai *team reviewer* pada ujian tesis.
6. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ijin dan beasiswa pendidikan kepada penulis.
7. Bapak Drs. H. Hamron Zubadi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengikuti studi lanjut.
8. Suamiku tercinta, Drs. Didik Sinung Haryadi MM., serta anak-anak tersayang Aliza dan Azhardhya yang telah banyak memberikan dukungan doa, moril, material dan waktu kepada penulis.
9. Buat seluruh teman-temanku Maksi Angkatan VIII pagi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan moril, dorongan dan semangat terhadap penulis.
10. Semua civitas akademika Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
11. Seluruh responden yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang dengan responsive berpartisipasi dalam penelitian ini.

Semoga segala bantuan dan budi baik yang telah diberikan oleh semua pihak dalam rangka penulisan tesis ini, mendapat pahala yang berlimpah dari Allah SWT. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penulisan-penulisan selanjutnya.

Semarang, Juni 2005

Siti Noor Khikmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAKSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
II. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
2.1. Telaah Teori	9
2.1.1. Akuntansi Perilaku	9
2.1.2. Teori Sikap dan Perilaku	9
2.1.3. Kode Etik Profesional	11
2.1.4. Konsep Profesionalisme	11
2.1.5. Komitmen Organisasi	14

2.1.6. Kepuasan Kerja	17
2.1.7. Keinginan Berpindah	18
2.2. Pengembangan Hipotesis	19
2.2.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi.....	19
2.2.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja	22
2.2.3. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan	23
2.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah	25
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Keinginan Berpindah	27
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	29
III. METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.4.1. Profesionalisme.....	33
3.4.2. Komitmen Organisasi.....	34
3.4.3. Kepuasan Kerja.....	34
3.4.4. Keinginan Berpindah.....	35
3.5. Analisis Data.....	35
3.5.1. Statistik Deskriptif.....	35
3.5.2. Uji Non Response Bias.....	35
3.5.3. Uji Hipotesis	36
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46

4.1. Statistik Deskriptif	46
4.1.1. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	46
4.1.2. Gambaran Umum Responden	47
4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	49
4.2. Uji Non Response Bias	55
4.3. Pengujian Hipotesis	55
4.3.1. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	56
4.3.1.1. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Dimensi Profesionalisme (Afiliasi Komunitas, Kebutuhan Otonomi, Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri, Dedikasi dan Kewajiban Sosial)	59
4.3.1.2. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Komitmen Organisasi (<i>Affective commitment, Continuance Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i>)	63
4.3.1.3. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Kepuasan Kerja	72
4.3.1.4. <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Keinginan Berpindah	77
4.3.2. Evaluasi Asumsi SEM	81
4.3.2.1. Evaluasi Normalitas Data	81
4.3.2.2. Evaluasi Outlier	82
4.3.2.3. Evaluasi <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i>	84
4.3.3. Analisis <i>Full Structural Equation Modelling</i> (SEM)..	85

4.3.4. Pengujian Korelasi	89
4.3.5. Pembahasan Hipotesis	89
4.3.5.1. Pengujian Hipotesis 1a	91
4.3.5.2. Pengujian Hipotesis 1b	92
4.3.5.3. Pengujian Hipotesis 1c	93
4.3.5.4. Pengujian Hipotesis 1d	94
4.3.5.5. Pengujian Hipotesis 1e	95
4.3.5.6. Pengujian Hipotesis 1f	96
4.3.5.7. Pengujian Hipotesis 1g	98
4.3.5.8. Pengujian Hipotesis 1h.....	99
4.3.5.9. Pengujian Hipotesis 1i	100
4.3.5.10. Pengujian Hipotesis 1j	101
4.3.5.11. Pengujian Hipotesis 1k	102
4.3.5.12. Pengujian Hipotesis 1l	103
4.3.5.13. Pengujian Hipotesis 1m	104
4.3.5.14. Pengujian Hipotesis 1n	105
4.3.5.15. Pengujian Hipotesis 1o	106
4.3.5.16. Pengujian Hipotesis 2a	107
4.3.5.17. Pengujian Hipotesis 2b	108
4.3.5.18. Pengujian Hipotesis 2c	109
4.3.5.19. Pengujian Hipotesis 2d	110
4.3.5.20. Pengujian Hipotesis 2e	111
4.3.5.21. Pengujian Hipotesis 3a	111
4.3.5.22. Pengujian Hipotesis 3b	112

4.3.5.23. Pengujian Hipotesis 3c	113
4.3.5.24. Pengujian Hipotesis 3d	114
4.3.5.25. Pengujian Hipotesis 3e	115
4.3.5.26. Pengujian Hipotesis 3f	115
4.3.5.27. Pengujian Hipotesis 4a	116
4.3.5.28. Pengujian Hipotesis 4b	117
4.3.5.29. Pengujian Hipotesis 4c	118
4.3.5.30. Pengujian Hipotesis 5	118
4.3.6. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	119
V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN	122
5.1. Kesimpulan	122
5.2. Implikasi	123
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	123
5.2.2. Implikasi Praktik.....	124
5.3. Keterbatasan	124
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN	131

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Ringkasan Hasil Penilitan Terdahulu	27
4.1. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indeks</i>	44
4.2. Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	46
4.3. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.4. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Umur	47
4.5. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Masa kerja	48
4.6. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.7. Statistik Deskriptif : Afilisi Komunitas	49
4.8. Statistik Deskriptif : Kebutuhan Otonomi	49
4.9. Statistik Deskriptif : Keyakinan pada Peraturan Sendiri	50
4.10. Statistik Deskriptif : Dedikasi	50
4.11. Statistik Deskriptif : Kewajiban Sosial	51
4.12. Statistik Deskriptif : <i>Affective Commitment</i>	52
4.13. Statistik Deskriptif : <i>Continuance Commitment</i>	52
4.14. Statistik Deskriptif : <i>Normative Commitment</i>	53
4.15. Statistik Deskriptif : Kepuasan Kerja	54
4.16. Statistik Deskriptif : Keinginan Berpindah	54
4.17. Hasil Analisis <i>Loading Factors</i> untuk Profesionalisme	61
4.18. Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance</i> <i>Extrcted</i> Profesionalisme	62
4.19. Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Komitmen Organisasi	64

4.20.	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit (Revised Model 1)</i> Komitmen Organisasi	66
4.21.	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit (Revised Model 2)</i> Komitmen Organisasi	68
4.22.	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit (Revised Model 3)</i> Komitmen Organisasi	70
4.23.	Hasil Analisis <i>Loading Factors</i> untuk Komitmen Organisasi	71
4.24.	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance</i> <i>Extrcted</i> Komitmen Organisasi	72
4.25.	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Kepuasan Kerja	74
4.26.	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit (Revised Model 1)</i> Kepuasan Kerja)	75
4.27.	Hasil Analisis <i>Loading Factors</i> untuk Kepuasan Kerja	76
4.28.	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance</i> <i>Extrcted</i> untuk Kepuasan Kerja	77
4.29.	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Keinginan Berpindah	79
4.30.	Hasil Analisis <i>Loading Factors</i> untuk Keinginan Berpindah	79
4.31.	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance</i> <i>Extrcted</i> Keinginan Berpindah	80
4.32.	Uji Normalitas Data	82
4.33.	Uji <i>Uni Variate Outlier</i> dengan <i>Z-Score Descriptif Statistics</i>	83
4.34.	Evaluasi <i>Overall Model Fit Full Model</i>	86
4.35.	Evaluasi <i>Overall Model Fit Path Analysis</i>	88
4.36.	Korelasi antar Konstruk Eksogen.....	89

4.37. Hasil Analisis dan Interpretasi Parameter Estimasi untuk Model SEM.....	90
4.38 <i>Standardized Direct and Indirect Effect</i>	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1.	Model Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30
3.1.	Path Diagram.....	38
4.1.	<i>Measurement Model Confirmatory Factor Analysis</i> Dimensi Profesionalisme Standardized Estimates.....	59
4.2.	<i>Measurement Model Confirmatory Factor Analysis</i> Dimensi Komitmen Organisasi.....	63
4.3.	<i>Measurement Model (Revised Model 1) Confirmatory Factor Analysis</i> Komitmen Organisasi	65
4.4.	<i>Measurement Model (Revised Model 2) Confirmatory Factor Analysis</i> Komitmen Organisasi	67
4.5.	<i>Measurement Model (Revised Model 3) Confirmatory Factor Analysis</i> Komitmen Organisasi	69
4.6.	<i>Measurement Model Confirmatory Factor Analysis</i> Kepuasan Kerja	73
4.7.	<i>Measurement Model (Revised Model 1) Confirmatory Factor Analysis</i> Kepuasan Kerja.....	75
4.8.	<i>Measurement Model Confirmatory Factor Analysis</i> Keinginan Berpindah	78
4.9.	<i>Measurement Model Full Model Structural Standardized Estimates</i>	85
4.10.	Path Analysis Model	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk profesi akuntan. Pada tahun-tahun terakhir ini, perhatian semakin meningkat terhadap praktik yang etis dan profesional (Mautz, 1988; Bamber & Venkataraman, 2002). Hal ini bisa dilihat dengan banyaknya kasus yang mempertanyakan integritas auditor dan efektivitas proses *self regulatory* profesi seperti pada kasus Enron, Worldcom, Xerox dan sebagainya, telah terjadi pelanggaran kode etik profesional.

Profesionalisme dalam konteks akuntansi berbeda dengan bidang medis dan hukum karena mempunyai sifat yang berlainan dari sisi kewajiban profesionalnya. Satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari praktik akuntansi yaitu melibatkan pengungkapan kepada publik (masyarakat). Hal ini dapat mengasumsikan adanya peran yang bertentangan antara sesuatu yang seharusnya diungkapkan kepada publik dengan yang diinginkan klien. Profesionalisme dalam akuntansi, harus dipandang sebagai tiga serangkai yang terdiri dari profesional, klien, dan masyarakat (Lindblom & Ruland, 1997)

Menurut teori sosiologi klasik tentang profesionalisme (Carr-Saunders dan Wilson, 1933 ; Parsons, 1954, 1964 ; Goode, 1957 ; Greenwood, 1972) dalam Shafer (2002) mengungkapkan bahwa masyarakat mengakui kekuatan dan prestise profesional karena para profesional memiliki kerangka pengetahuan yang tarkait dengan kebutuhan dan nilai-nilai sentral dari sistem sosial. Sebagai imbalannya, masyarakat mengharapkan

para profesional lebih mementingkan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi dengan melayani masyarakat diatas insentif-insentif material.

Ilmu sosiologi sering mengasumsikan bahwa proses profesionalisme meliputi tahapan dari struktur atau karakteristik tradisional institusi yang berhubungan dengan profesi, seperti lisensi atau uji sertifikasi dan alat mengatur diri sendiri (e.g. Larson, 1977 ; Millerson 1964 ; Wilensky, 1964) dalam Shafer (2002). Menurut Blau dan Scott (1962) dalam Sorensen dan Sorensen (1974) terdapat perbedaan antara profesionalisme dengan birokrasi, misal adanya sumber otoritas dan pimpinan yang loyal.

Penelitian yang berkaitan antara profesionalisme dengan variabel konsekuensi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah telah banyak dilakukan. Akan tetapi hasil penelitian yang ada masih belum konsisten. Menurut Sorensen (1967) orientasi profesionalisme berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Kalbers dan Fogarty (1995) dengan responden internal auditor mengungkapkan dimensi afiliasi komunitas profesionalisme berhubungan langsung dan positif dengan keinginan berpindah antar perusahaan. Menurut Shafer (2002) bahwa profesionalisme tidak secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah tetapi melalui konflik organisasional profesi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Evi (2003) mengemukakan profesionalisme berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Salah satu implikasi profesionalisme sebagai variabel konsekuensi yaitu *turnover intention* (keinginan berpindah). *Turnover intention* merupakan masalah tersendiri dalam organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu. *Turnover intention* akan mengakibatkan timbulnya kerugian yang cukup material terhadap perusahaan. Rousseau (1984) mengemukakan bahwa biaya/kerugian yang terjadi meliputi : (1) biaya langsung yang terkait dengan

kegiatan rekrutmen, antara lain biaya iklan, biaya agen dan biaya pencarian, (2) biaya tidak langsung, misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan (3) kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Turnover intention dapat terjadi karena alasan sukarela atau tidak sukarela. Keinginan berpindah akan lebih mendekati tingkat perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari. Perpindahan kerja atas keinginan karyawan disebabkan karena ketidakpuasan dalam perusahaan. Hal ini sangat penting untuk dihindari perusahaan, karena keinginan berpindah yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi/perusahaan, misalnya menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Keinginan berpindah karyawan juga menjadikan suatu organisasi/perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman, profesional, dan perlu melatih kembali karyawan baru. Dalton dan Todor (1993) menjelaskan bahwa dampak negatif keinginan berpindah adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan individu yang keluar dari organisasi.

Variabel konsekuensi lain dari profesionalisme yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian profesionalisme yang dihubungkan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja misalnya dilakukan Harrel et al. (1986), mengemukakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan profesionalisme. Kalbers dan Forgaty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme dedikasi dan kewajiban sosial berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Menurut Norris dan Neibuhr (1984) bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Schoeder dan Imdieke (1977) bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, tetapi tidak berhubungan dengan besarnya perusahaan.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah akuntan. Dari dua variabel tersebut, karakteristik yang secara konsisten mempengaruhi keinginan untuk berpindah akuntan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni dimensi (Porter, 1974). Robbins (2003) menyebutkan tingkat komitmen organisasi seorang individu merupakan indikator yang lebih baik dari keluarnya karyawan daripada prediktor kepuasan kerja yang jauh lebih sering digunakan. Komitmen organisasi merupakan prediktor yang lebih baik karena merupakan respons yang lebih global terhadap organisasi daripada kepuasan kerja. Seorang karyawan dapat merasa tidak puas pada pekerjaan tertentu dan menganggap sebagai kondisi sementara, tetapi tidak terhadap organisasinya. Apabila ketidakpuasan menjalar lebih besar ke organisasi, kemungkinan karyawan akan mempertimbangkan untuk minta berhenti. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi akan berkurang niatnya untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention* rendah).

Menurut Harrel (1990) ; Norris dan Niebuhr (1984) bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Temuan ini konsisten dengan hasil pada literatur organisasional seperti, Michael dan Spektor (1982) ; Arnold dan Feldman (1982) dalam Strawser & Pasewark (1996). Menurut Shore dan Martin (1989) ; Muller dan Price (1990) dalam Shafer (2002) mengemukakan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap keinginan berpindah dibandingkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Menurut Gregson (1992) ; Bline et. al., 1991 ; Harrel 1990 bahwa keinginan untuk berpindah sebagai dampak komitmen organisasi terhadap konsekuensi yang penting tergantung kepada komitmen organisasi uni dimensi yang dikembangkan oleh Porter et. al., (1974).

Sedangkan Allen dan Meyer (1990) menyatakan semua bentuk komitmen tidaklah sama. Perusahaan yang mencoba untuk mempertahankan karyawannya dengan memperkuat tingkat komitmen organisasi harus berhati-hati terhadap sifat dasar dari berbagai bentuk komitmen yang berbeda. Temuan terakhir bahwa dimensi berganda komitmen organisasi mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya.

Penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu pembahasan yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi perilaku (Poznanski & Blime, 1997). Disamping itu, digunakan untuk melihat dan merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan dan tidak konsisten antara satu peneliti dengan lainnya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Evi (2003) dengan teori yang sama tetapi lokasi dan sampel berbeda, sehingga apakah akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya. Menurut Robbins (2003) bahwa lingkungan yang berbeda mempunyai karakteristik individu yang berbeda pula. Penelitian ini dilakukan karena pengujian empiris tentang pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening masih belum banyak dilakukan terutama komitmen organisasi yang bersifat multi-dimensional.

Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. *Pertama*, penelitian Evi (2003) menggunakan lokasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Directory Bursa Efek Jakarta (BEJ) dengan unit analisis internal auditor, sedangkan penelitian ini menggunakan unit analisis auditor yang bekerja di KAP sebagai responden. *Kedua*, penelitian ini menggunakan instrumen yang berbeda, khususnya untuk variabel komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya menggunakan pengukuran untuk variabel komitmen organisasi berdasarkan unidimensi, sedangkan penelitian ini

menggunakan multidimensi dari Allen dan Meyer (1990). Hal ini dilakukan karena bentuk dan alasan komitmen tidaklah sama dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga beberapa karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi untuk bertahan pada suatu organisasi akan tetapi mempunyai kemungkinan alasan berbeda. Perusahaan yang mencoba untuk mempertahankan karyawannya dengan memperkuat tingkat komitmen organisasi harus berhati-hati terhadap sifat dasar dari berbagai bentuk komitmen yang berbeda. Temuan terakhir bahwa dimensi berganda komitmen organisasi mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah diungkapkan pada latar belakang diatas, penelitian antara profesionalisme dengan variabel konsekuensi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, masih terdapat hasil temuan yang saling bertentangan dan tidak konsisten. Untuk itu penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali variabel profesionalisme dan konsekuensinya. Misalnya : (1). Kalbers dan Forgaty (1995) mengemukakan profesionalisme berhubungan secara langsung dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. (2) Shafer (2002) menyebutkan hubungan profesionalisme dengan keinginan berpindah dimediasi oleh konflik organisasi profesional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. (3) Sorensen (1967) mengemukakan orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan komitmen organisasi tetapi berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah. (4) Norris dan Neibuhr (1984) menyatakan profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian rumusan permasalahan penelitian yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah ?

1.3. Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial) terhadap dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*)
2. Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial) terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*)
4. Menguji pengaruh dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) terhadap keinginan berpindah.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :

1. Pengembangan teori auditing terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan.
2. Memberikan sumbangan pengetahuan ilmiah tentang profesionalisme auditor yang dapat membantu organisasi mencapai sasaran dan fungsi organisasi audit yang efektif di lingkungan Kantor Akuntan Publik.
3. Memberikan kontribusi praktis pada Ikatan Akuntan Indonesia terutama dalam mengelola dan maningkatkan sumber daya manusia.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Akuntansi Perilaku (*Behavioral Accounting*)

Penelitian tentang akuntansi perilaku telah berkembang sejak dua dekade atau 25 tahun terakhir. Hal ini terbukti dengan banyaknya artikel-artikel dan jurnal dengan topik perilaku dan berbagai buku teks yang disebutkan dalam akuntansi perilaku. Konsep perilaku (*behavioral concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi. Akan tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas juga sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986).

Para akuntan, peneliti operasional dan ahli manajemen telah mengembangkan faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi termasuk masalah pengendalian. Ilmu sosiologi dan psikologi juga dikonsentrasikan pada pengendalian seperti halnya sosial dan fenomena personal (Hopwood, 1974).

Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah akuntan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi perilaku di Indonesia.

2.1.2. Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*)

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka,

berkaitan dengan apa yang dirasakan, dan komponen perilaku yaitu bagaimana seseorang ingin berperilaku terhadap sikap.

Sikap menurut Fishbein dan Jazen (1975) menyatakan (1) sikap dapat dipelajari; (2) sikap mendefinisikan prediposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia; (3) sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antara pribadi kita dengan orang lain; (4) sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Sikap memberikan pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, sehingga sikap berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku. Menurut Triandis (1980) bahwa model perilaku interpersonal yang lebih komprehensif dengan menyatakan faktor-faktor sosial, perasaan dan konsekuensi dirasakan akan mempengaruhi tujuan perilaku. Kebiasaan merupakan penentu sikap yang langsung dan tidak langsung. Perilaku tidak mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan.

Pemahaman terhadap perubahan sikap karyawan akan membantu pihak manajemen dalam meprediksi perilaku kerja dan mengantisipasi sikap negatif yang dapat menghambat perusahaan. Seorang yang profesional akan mempunyai sikap apakah tetap dalam perusahaan atau keluar dari perusahaan tergantung adanya kepuasan dan komitmen pada perusahaan. Seorang profesionalisme dengan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan maka keinginan untuk berpindah rendah.

2.1.3. Kode Etik Profesional

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan pada berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai akuntan publik. Akuntan yang profesional dalam melaksanakan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dan sesuai dengan kode etik atau standar profesi. Setiap anggota bertanggung jawab untuk meningkatkan kecakapan profesionalnya sehingga memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha (IAI, 1996). Seorang akuntan agar tetap dipercaya masyarakat maka harus selalu konsisten, profesional, independen dan menjunjung tinggi kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya (Yunus, 2003). Kode etik profesional diperlukan untuk mengatur perilaku profesional agar bertindak untuk kepentingan orang banyak (Lindblom dan Ruland, 1997).

Kode etik profesi akuntan publik berkaitan dengan kecakapan profesional. Menurut IAI (1996) seorang akuntan publik diperbolehkan mempekerjakan staf dan ahli lainnya untuk membantu melaksanakan pekerjaan profesionalnya. Namun akuntan publik harus menjelaskan kepada mereka mengenai keterikatan akuntan pada kode etik dan tetap bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Akuntan publik juga berkewajiban untuk bertindak teliti dan waspada, bila memilih ahli lainnya guna memberikan saran kepadanya, atau bila mereka ditawarkan sebagai seorang ahli kepada kliennya

2.1.4. Konsep Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para cendekiawan dan praktisi. Menurut Tjiptohadi (1996) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. *Pertama,*

profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Seseorang bisa dikatakan profesional apabila telah mengikuti pendidikan tertentu yang menyebabkan mempunyai keahlian atau kualifikasi khusus. *Kedua*, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Standar mutu pekerjaan mengharuskan akuntan melaksanakan keahlian sedemikian rupa sehingga mencapai level tertentu. Prinsip-prinsip moral, seperti halnya norma umum masyarakat, mengarahkan akuntan agar berperilaku sesuai dengan tatanan kehidupan seorang profesional. *Ketiga*, profesional berarti moral. Perilaku akuntan berupaya mempertahankan atau menjaga martabat dan kepercayaan yang diberikan masyarakat. Kadar moral dan kepatuhan membedakan seorang akuntan satu dengan akuntan lainnya. Moral seseorang dan sikap menjunjung tinggi etika profesi bersifat sangat individual.

Menurut Greenwood (1957), Gode (1957) dalam Kalbers dan Forgaty (1995) menyatakan bahwa profesionalisme berarti menunjukkan suatu pekerjaan yang mempunyai seperangkat karakteristik tertentu. Pernyataan ini sesuai dengan Burn dan Haga (1977) bahwa atribut-atribut profesional yang harus melekat pada seorang profesional yaitu : (1) pelayanan yang bersifat mementingkan kepentingan umum, (2) memerlukan pendidikan formal sebagai syarat untuk memasukinya, (3) mempunyai kode etik, (4) membuat asosiasi dan mengadakan pertemuan, (5) mempublikasikan jurnal, (6) melakukan ujian masuk, (7) tidak diijinkan mengiklankan jasa dan (8) mempunyai ijin atau sertifikat sebagai praktisi.

Christiawan (1994) mengemukakan bahwa seorang profesional harus tahu, harus mau dan harus mampu memberi *service* yang memuaskan atau memberi karya yang bermutu berkaitan dengan profesinya. Disamping keahlian dan kecakapan teknis, dalam

profesionalisme juga dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku kesungguhan, ketelitian dalam bekerja, mengejar kepuasan orang lain dan bukan kepuasan diri sendiri, berani menanggung risiko, ketekunan, ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi serta adanya kesatuan pikiran, kata dan perbuatan.

Para peneliti menggunakan konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka, yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) mengasumsikan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme merupakan refleksi dari sikap profesionalisme dan juga sebaliknya. Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) juga digunakan para peneliti lain seperti Morrow dan Goetz (1988) yaitu mengukur profesionalisme para akuntan publik; Goetz, Morrow dan Mc. Elroy (1991) mengukur profesionalisme para akuntan publik ditambah dengan variabel yang digabungkan; Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan pandangan profesionalisme berdasar pada teori yang ditemukan oleh Hall (1968) yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial. Penelitian di Indonesia tentang profesionalisme diantaranya : Rahmawati (1997), Sumardi (2001), Guntur (2002) dan Evi (2003) yang mereplikasi dari Kalbers dan Fogarty (1995) dengan populasi obyek penelitian yaitu internal auditor pada perusahaan-perusahaan berbentuk perseroan terbatas atau manufaktur.

Lima konsep profesionalisme menurut Hall (1968) dalam Kalbers dan Forgaty (1995) yaitu :

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*) Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

2. Kebutuhan akan mandiri (*autonomy demand*) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.1.5. Komitmen Organisasi

Suatu organisasi tidak hanya cukup memiliki karyawan yang potensial. Organisasi yang maju membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan demi kepentingan dan kelangsungan organisasi.

Studi tentang komitmen organisasi telah banyak dilakukan, seperti halnya banyak konstruk dalam psikologi organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Konsep komitmen organisasi telah menjadi titik perhatian yang penting didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi.

Porter et al. (1974) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dikarakteristikan oleh (1) kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau profesi, (2) kemauan untuk menggunakan usaha sesungguhnya guna kepentingan organisasi, (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasional. Komitmen mengacu pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Menurut Cherrington (1996) komitmen organisasi didefinisikan sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan.

Menurut Robbins (2003), komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti adanya pemihakan seseorang pada pekerjaan secara khusus; sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti adanya pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Definisi komitmen organisasi tersebut telah dikembangkan kedalam instrumen yang digunakan secara luas (*The Organizational Commitment Questionnaire/OCQ*) (Mowday et al., 1982 ; Porter et al., 1974). OCQ (atau versi yang lebih pendek) telah menjadi dasar untuk mengukur OC dalam banyak perilaku organisasional (Gregson dan Black, 1992; Mathieu dan Farr, 1991 ; Mathieu, 1991; Williams dan Hazer, 1986; Bateman dan Strasser, 1984) dan penelitian-penelitian akuntansi (misalnya Blime et al., 1991; Harrel, 1990; Feris dan Aranya, 1984; Norris dan Niebuhr, 1984; Aranya et al., 1982).

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi :

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Individu yang memiliki

komitmen dalam bentuk ini akan menginternalisasikan nilai organisasi dalam dirinya, karena merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. Menurut Hackett et al. (1994) bahwa individu yang komitmen organisasinya berdasarkan *affective* akan meneruskan bekerja pada perusahaan karena keinginan mereka sendiri, keinginan ini berdasarkan tingkat identifikasi individu dengan perusahaan dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain karena karyawan memang menginginkan (*want to*).

2. *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, misalnya gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Individu yang memiliki *continuance commitment* akan memperhitungkan untung ruginya apabila akan bertahan dalam organisasi. *Continuance Commitment* dengan kata lain, karena karyawan membutuhkan (*need to*).
3. *Normative Commitment* timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. *Normative Commitment* dikatakan karena karyawan merasa berkewajiban (*ought to*). Menurut Wook Ko et al. (1997) mendefinisikan komitmen normative sebagai tekanan normative yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu, sehingga memenuhi tujuan dan keinginan organisasi. Komitmen ini sebagai akibat dari investasi organisasi kepada karyawannya, misal adanya pelatihan, subsidi kuliah atau sosialisasi pengalaman yang menekankan nilai loyalitas.

Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen *affective commitment* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara

pegawai dengan *continuance commitment* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative commitment* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen dianggap sebagai affektif atau *attachment* emosional terhadap organisasi. Sehingga individu yang mempunyai komitmen kuat akan mengidentifikasi dirinya, atau terlibat dan menikmati sebagai bagian dari anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi tertentu (Mowday et al, 1979).

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

2.1.6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al., 1985). Locke (1976) dalam Judge dan Locke (1993) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan akan merasa senang, dan terbebas dari rasa tertekan. Hal ini menimbulkan rasa aman dan nyaman pada lingkungan kerjanya, sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Kepuasan kerja juga merupakan

orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter et. al., 1974)

Vroom (1964) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap memiliki secara positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori yaitu kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, nilai manajemen, faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Menurut Locke et al., (1993) bahwa proses pemikiran seseorang akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan. Proses pemikiran yang menyimpang (*dysfunctional*) mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, dan sebaliknya apabila proses pemikiran seseorang sedang baik dan jernih, akan menghasilkan pekerjaan yang menimbulkan tingkat kepuasan tinggi.

2.1.7. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah merupakan niat individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Paswerk & Strawser 1996). Keinginan berpindah mengarahkan pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Taksonomi *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela (Bluedom, 1978; Price, 1977) dalam (Suwandi & Indriantoro, 1999).

Pada penelitian *voluntary turnover* dengan menggunakan variabel tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi perusahaan, maka jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela akan mengalami kelemahan

metodologi. Dengan menggunakan taksonomi *turnover* akan membedakan perilaku *voluntary turnover* dalam dua kelompok : 1). Yang dapat dihindari (*avoidable*), disebabkan karena : upah yang lebih baik di organisasi lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. 2). Yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan, disebabkan karena. : pindah ke daerah lain untuk mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga keluarga, dan kehamilan (Dalton, Krackhard, dan Porter, 1981) dalam (Suwandi & Indriantoro, 1999). Studi tersebut akan lebih berguna bagi pengembangan teori *turnover*. Karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela tidak dapat dibedakan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmennya (Abelson, 1987). Hasil studi dengan menggunakan angka *voluntary turnover* yang tidak membedakan kedua kelompok ini mengakibatkan cenderung lemah hubungan antar variabelnya.

Suwandi dan Indriantoro (1999) menjelaskan bahwa penggunaan variabel keinginan berpindah akan menghindarkan riset dari kelemahan metodologi. Keinginan untuk berpindah akan mendekati tingkat perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari karena evaluasi individu tentang keinginan berpindah belum memasukkan dan memperhitungkan tekanan pribadi.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi

Masalah profesionalisme dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, Davis dan Olesen (1963) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) mengungkap bahwa untuk membangun komitmen pada profesi sering diharapkan tendensi profesionalisme. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan bahwa adanya kesesuaian hubungan antara tingkat

profesionalisme dengan komitmen organisasi. Sedangkan Harrel et al. (1986) menyebutkan profesionalisme tidak menurunkan komitmen dari pekerja.

Beberapa penelitian tentang hubungan antara profesionalisme dengan komitmen telah banyak dilakukan, antara lain : Sorensen (1967) mengemukakan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Norris dan Neibuhr (1984) mengemukakan profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Harrel et al., (1986) mengemukakan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan yang positif dengan profesionalisme. Penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) mengungkapkan profesionalisme dimensi dedikasi berpengaruh positif terhadap *affective commitment*, sedangkan dimensi kewajiban sosial pada profesionalisme berhubungan negatif dengan *continuance commitment*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan Rahmawati (1997). Menurut Guntur (2002) dimensi profesionalisme untuk afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan dimensi kebutuhan otonomi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Evi (2003) mengemukakan bahwa dimensi profesionalisme afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, sedangkan dimensi profesionalisme kebutuhan otonomi berpengaruh positif dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut bertentangan dengan temuan Guntur (2002).

Untuk menguji ketidakkonsistenan penelitian tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1a : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).

- H1b : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1c : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1d : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1e : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1f : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1g : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1h : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1i : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1j : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1k : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*normative commitment*).
- H1l : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*normative commitment*).
- H1m : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*normative commitment*).

H1n : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*normative commitment*).

H1o : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*normative commitment*).

2.2.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dikatakan merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et al., 1985). Kepuasan kerja dipelajari dengan alasan yaitu untuk menyediakan gagasan bagi manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Locke et al. (1993) mengemukakan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh proses pemikirannya. Seseorang yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja (Sorensen & Sorensen, 1974). Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) bahwa gengsi dan pendapatan yang tinggi dalam status profesional diperkirakan secara konvensional berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Beberapa penelitian tentang hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, antara lain : Schroeder dan Imdieke (1977) menunjukkan profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika. Norris dan Niebuhr (1984) mengemukakan adanya hubungan positif antara profesionalisme dimensi afiliasi komunitas dengan kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada 62 akuntan publik di KAP *the big eight* Amerika. Sorensen (1967) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995)

bahwa profesionalisme dimensi afiliasi komunitas berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dimensi yang lainnya yaitu kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Rahmawati (1997), Guntur (2001), dan Sumardi (2001) mengemukakan semua dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Evi (2002) menemukan empat dimensi profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, kebutuhan otonomi dan kewajiban sosial berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan profesionalisme dimensi dedikasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H2a : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2b : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2c : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2d : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2e : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

2.2.3. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua konstruk yang sering digunakan dalam penelitian perpindahan karyawan. Gregson (1992) mengemukakan

bahwa konstruk kepuasan kerja merupakan anteseden konstruk komitmen organisasi. Menurut Vroom (1964) bahwa kepuasan kerja sebagai sikap menyenangkan pekerjaan.

Fakta penelitian tentang kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu kepemimpinan, kebutuhan psikologis, *effort* dan *reward*, nilai manajemen, *job design factors* dan *content of work*. Hasil penelitian menunjukkan komitmen dan kepuasan kerja digunakan sebagai prediktor atau anteseden terhadap konstruk lainnya atau terhadap satu sama lain. Aranya et al., (1983) dalam Gregson (1992) mengungkapkan secara statistik terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen profesi mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Menurut Paswerk dan Strawser (1996) bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Harrel et al. (1986) menguji pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesi dan konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dianggap sementara menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja. Secara statistik, hasil pengujiannya signifikan untuk interaksi dari tiga variabel. Gregson (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah anteseden terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Bateman dan Strasser (1984) mengemukakan komitmen menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja. William dan Hazer (1986) mengungkapkan kemungkinan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, walaupun tidak dapat menguji hal ini dikarenakan adanya masalah model identifikasi.

Penelitian Meyer et al., (1993) dan Hackett et al., (1994) menunjukkan *affective commitment* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian Jenkins et al., (1992) mengemukakan *affective commitment* berhubungan dengan naiknya kepuasan

kerja dan *continuance commitment* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja. Ketchand dan Strawser (1998) mengungkapkan *affective commitment* berhubungan positif dengan kepuasan kerja sedangkan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. *Normative commitment* muncul dari nilai-nilai yang ada pada diri karyawan. Karyawan akan tetap bekerja atau menjadi anggota organisasi walaupun merasa tidak puas, karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan suatu kewajiban (Allen & Meyer, 1990).

Rumusan hipotesis yang diajukan yaitu :

- H3a : *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3b : *Continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- H3c : *Normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- H3d : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Affective commitment*.
- H3e : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Continuance commitment*.
- H3f : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Normative commitment*.

2.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah

Konsep umum tentang komitmen yang ditemukan di literatur adalah hubungan komitmen dengan *turnover*. Sedangkan penelitian akuntansi juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat erat berhubungan dengan *turnover*. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki probabilitas kecil keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Gibson et al. (1997) bahwa seseorang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil mencari pekerjaan alternatif.

Beberapa penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah telah banyak dilakukan. Penelitian akuntansi yang lalu secara

konsisten telah menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* (Gregson, 1992). Terdapat Indikasi yang menunjukkan bahwa *affective commitment* mengurangi *turnover* ke tingkat yang lebih besar dibandingkan *continuance commitment*. Menurut Dunham et al., (1994) dan Hackett et al., (1994) bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara *affective commitment* dan *turnover* daripada hubungan antara *continuance commitment* dan *turnover*.

Disamping itu, Aranya dan Ferris (1984) yang menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen sebagai subyek penelitian, mengemukakan komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Meyer et al. (1993) mengemukakan hubungan negatif antara *affective commitment* dan *continuance commitment* dengan *turnover*. Penelitian Jenkins et al., (1992) bahwa *affective commitment* berhubungan dengan penurunan keinginan berpindah, sedangkan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Kalbers dan Fogarty (1995) juga mengemukakan komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan untuk berpindah. Berdasarkan penelitian tersebut, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H4a : Komitmen Organisasi (*affective commitment*) berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.
- H4b : Komitmen Organisasi (*continuance commitment*) berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.
- H4c : Komitmen Organisasi (*normative commitment*) berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Keinginan Bepindah

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dilihat pada tingkat individu, kepuasan kerja merupakan variabel psikologis yang sering diteliti dalam suatu model keinginan berpindah. Karyawan yang semakin merasa puas dengan pekerjaannya maka akan semakin berkurang keinginan berpindah. William dan Hazer (1986) serta Shore dan Martin (1989) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh lebih rendah terhadap keinginan berpindah dibandingkan komitmen organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah internal auditing dalam perusahaan.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Shafer (2002) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap keinginan berpindah. Sedangkan Gregson (1992) mengemukakan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dirangkum pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Responden	Variabel	Jml Respd	Hasil
Sorensen (1967)	Akuntan Publik	Orientasi Profesionalisme	264	Orientasi profesionalisme berhubungan dengan ketidakpuasan

				dan perputaran serta berhubungan dengan orientasi professional.
Norris dan Neibuhr (1984)	Akuntan Publik "Big Eight"	Otonomi, Standar Kolektif, Kode Etik Identifikasi, Komitmen.	62	Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja otonomi bukan merupakan dimensi profesionalisme.
Kalbers dan Forgaty (1995)	Internal Auditor	Pengalaman, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah, Kinerja.	455	Pengalaman berpengaruh terhadap profesionalisme dan profesionalisme berpengaruh terhadap hasil kerja.
Rahmawati (1997)	Internal Auditor BUMN/BUMD	Profesionalisme, Kinerja Tugas, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keinginan Berpindah, Pengalaman.	127	Profesionalisme berhubungan dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keinginan berpindah. Pengalaman dan latar belakang tidak berpengaruh terhadap profesionalisme, kepuasan kerja, komitmen kinerja dan keinginan berpindah.
Sumardi (2001)	Internal Auditor BPKP	Pengalaman, Profesionalisme, Kinerja, Kepuasan Kerja.	176	Auditor BPKP yang berpengalaman punya profesionalisme tinggi kecuali pada dimensi kewajiban sosial. Sedangkan terhadap kinerja menunjukkan hubungan signifikan kecuali dimensi keyakinan padaperaturan sendiri.
Yohanes Sri Guntur (2002)	Internal Auditor Perusahaan Manufaktur	Pengalaman, Profesionalisme, Hasil Kerja	150	Pengaruh dimensi profesionalisme terhadap kinerja auditor internal signifikan, hanya satu yang menolak yaitu dimensi keyakinan ter-

				hadap peraturan sendiri.
Evi Lestari (2003)	Internal Auditor Perusahaan Manufaktur	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Intensi Keluar.	155	Pengaruh dimensi profesionalisme pada kepuasan kerja adalah signifikan, sedangkan pada komitmen organisasi hanya satu yang signifikan yaitu dimensi kebutuhan ekonomi. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi dan sebaliknya.

Sumber : Dikembangkan untuk tesis ini

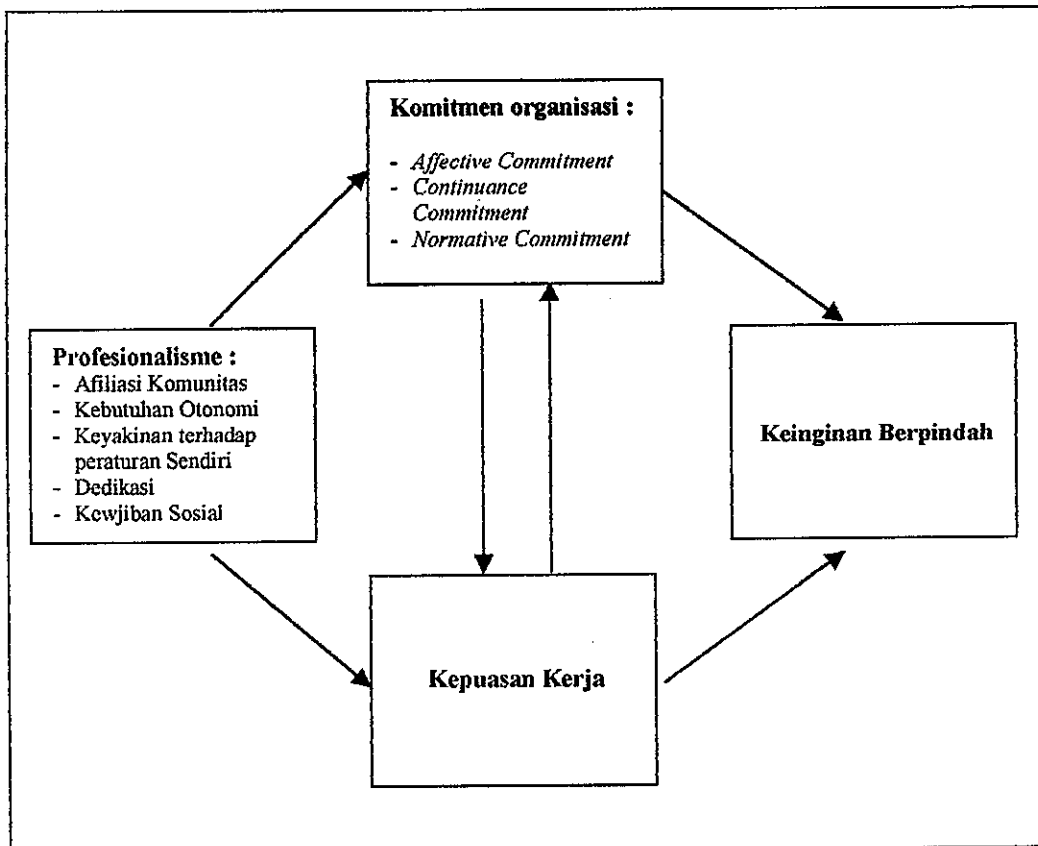
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Model penelitian yang dilakukan Kalbers dan Fogarty (1995) telah menimbulkan pemikiran teoritis hubungan profesionalisme dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Model penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) tersebut meneliti tentang hubungan antara pengalaman internal auditor sebagai variabel antaseden dengan profesionalisme dan hubungan antara profesionalisme dengan *outcomes*.

Model yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang digunakan Evi (2003) dan merupakan modifikasi dari Kalbers dan Fogarty (1995). Seperti halnya telah dijelaskan oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu dalam ringkasan hasil penelitian diatas. Adapun model penelitian ini adalah hubungan kausalitas antara profesionalisme sebagai variabel independen terhadap keinginan berpindah sebagai variabel dependen. Penelitian ini menyertakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel profesionalisme sebelum

mempengaruhi keinginan berpindah terlebih dahulu melalui variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar 2.1. di bawah ini :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen
Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dikirimkan. Adapun responden yang menjawab yaitu semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jawa. Nama dan alamat KAP diambil dari Directory Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik tahun 2003-2004. Jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa sebanyak 391 KAP yang terdiri dari :

No.	Nama Kota	Jumlah
1.	Jakarta	264
2.	Bandung	33
3.	Semarang	19
4.	Solo	5
5.	Purwokerto	1
6.	DIY	7
7.	Surabaya	51
8.	Malang	10
9.	Jember	1
	Jumlah	391

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probabilitas* yaitu *convenience sampling*. Pengambilan sampel dengan cara ini karena elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga ada kebebasan di

dalam memilih sampel. KAP yang dijadikan sampel penelitian ini yaitu : Jakarta, Bandung, Semarang, DIY dan Malang, dari jumlah KAP yang berada pada kota tersebut, peneliti mengambil 220 KAP yang memiliki auditor lebih dari 5 orang. Peneliti mengirimkan masing-masing 5 kuesioner pada tiap KAP yang dijadikan sampel, sehingga total kuesioner yang disebarakan berjumlah 1.100, dengan *respon rate* yang akan kembali sebesar 25%. Sedangkan target minimum atau syarat jumlah sampel yang diolah dengan alat analisis statistik SEM (*Structural Equation Model*) untuk mendapatkan hasil yang baik antara 100 sampai dengan 200 sampel dan selanjutnya perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated* variabel yaitu $55 \times 5 = 275$ (Hair et al., 1998).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode kuesioner melalui pos (*mail survey*) dan diantar langsung kepada responden yang dapat dijangkau oleh peneliti. Adanya cara tersebut diharapkan tingkat pengembalian (*respon rate*) lebih tinggi.

Pertanyaan kuesioner yang ada adalah pertanyaan tertutup terdiri dari : profesionalisme (ada 5 dimensi), komitmen organisasi (3 dimensi), kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban yang menggunakan skala likert, yaitu responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Adapun skor yang diberikan yaitu sebagai berikut :

- Jawaban *sangat setuju* mendapatkan skor 5
- Jawaban *setuju* mendapatkan skor 4
- Jawaban *netral* mendapat skor 3

- Jawaban *tidak setuju* mendapat skor 2
- Jawaban *sangat tidak setuju* mendapat skor 1

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini disusun berdasarkan instrumen penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Penelitian ini akan menguji variabel profesionalisme (ada 5 dimensi), komitmen organisasi (3 dimensi), kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

3.4.1. Profesionalisme

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan pendekatan 5 dimensi yang dikembangkan oleh Hall (1968) yaitu :

1. Afiliasi komunitas yaitu hubungan dengan sesama profesi
2. Keyakinan terhadap peraturan sendiri
3. Kebutuhan otonomi
4. Dedikasi
5. Kewajiban sosial.

Variabel profesionalisme tersebut diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) juga dipakai oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Instrumen ini total 20 item, masing-masing dimensi terdiri dari 4 item. Instrumen profesionalisme ini diukur dengan skala *likert* lima point.

3.4.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu :

1. *Affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan)

Affective commitment menunjukkan hubungan identifikasi individu/seseorang dengan organisasi dan bersedia untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Variabel ini diukur menggunakan 8 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju).

2. *Continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan)

Continuance commitment merupakan kemauan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena *rewards* ekonomi tertentu. *Continuance commitment* diukur dengan menggunakan 8 item yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju).

3. *Normative commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban)

Normative commitment merupakan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Variabel tersebut diukur dengan menggunakan 8 item yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju).

3.4.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter, et al., 1974). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dan dimodifikasi oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri dari 7 item dengan skala *likert* 5 poin.

3.4.4. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah dalam penelitian ini adalah niat individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain (Pasewark & Strawser, 1996). Keinginan berpindah diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri atas 4 item dengan menggunakan skala *likert* 5 poin.

3.5. Analisis Data

3.5.1. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, sertifikasi) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka modus, kisaran skor dan standar deviasi.

3.5.2. Uji *Non Response Bias*

Salah satu kelemahan metode dengan *mail survey* adalah adanya kemungkinan tingkat pengembalian yang sangat rendah. Hal ini berdampak pada keputusan menetralisasi sampel dari sebuah populasi yang diteliti karena kemungkinan terjadi perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak kembali. Disamping itu apabila *response rate* cukup rendah yaitu kurang dari 50%, maka diperlukan uji *non response bias*.

Cara melakukan uji *non response bias* yaitu dengan membandingkan jawaban responden yang sesuai jadwal yang dengan yang tidak sesuai jadwal pengembalian dengan menggunakan uji-t. Adapun kriteria pengujian adalah H_0 diterima, sehingga tidak ada perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak kembali.

3.5.3. Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model*) SEM dengan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dengan *structural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik multivariate lainnya (Hair et al., 1998). Penggunaan model persamaan tersebut dengan aplikasi *Analysis of Momen Structure* (AMOS) ini akan menghasilkan indikator-indikator yang mendukung apakah model yang diajukan adalah model yang fit.

Ferdinand (2002) menjelaskan bahwa *measurement model* ditujukan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor. *Structure Equation Modeling* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk kausalitas antar faktor. Hair et al., (1998) mengemukakan tujuh langkah dalam model yang menggunakan SEM. Adapun langkah-langkah SEM yaitu sebagai berikut :

1. Mengembangkan model teoritis.

Kajian teoritis atas pengembangan sebuah model menjadi dasar untuk langkah-langkah selanjutnya. Hal ini disebabkan karena SEM merupakan *confirmatory technique* yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas yang berdasarkan teori yang sudah ada. Langkah pengembangan dalam model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan.

2. Penggunaan diagram alur untuk menunjukkan hubungan kausalitas

Diagram alur dikembangkan dengan tujuan untuk mempermudah melihat hubungan kausalitas antar variabel yang akan diuji. Pada penelitian ini terdapat sepuluh konstruk yang terdiri dari lima konstruk eksogen yaitu dimensi profesionalisme antara lain afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan

sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial. Lima konstruk endogen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Gambar lengkap *path diagram* diilustrasikan pada gambar 3.1.

3. Menyusun *measurement model* dan *structural model* atas dasar *path diagram*nya.

Ada dua persamaan yang dibangun yaitu persamaan-persamaan struktural (*structural equation*) dan persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*).

Persamaan *measurement model* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Konstruk Eksogen Profesionalisme dimensi afiliasi komunitas :

$$X1 = \lambda1 AK + e1$$

$$X2 = \lambda2 AK + e2$$

$$X3 = \lambda3 AK + e3$$

$$X4 = \lambda4 AK + e4$$

Konstruk Eksogen Profesionalisme dimensi kebutuhan otonomi :

$$X5 = \lambda5 KO + e5$$

$$X6 = \lambda6 KO + e6$$

$$X7 = \lambda7 KO + e7$$

$$X8 = \lambda8 KO + e8$$

Konstruk Eksogen Profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri

$$X9 = \lambda9 KPS + e9$$

$$X10 = \lambda10 KPS + e10$$

$$X11 = \lambda11 KPS + e11$$

$$X12 = \lambda12 KPS + e12$$

Konstruk Eksogen Profesionalisme dimensi dedikasi :

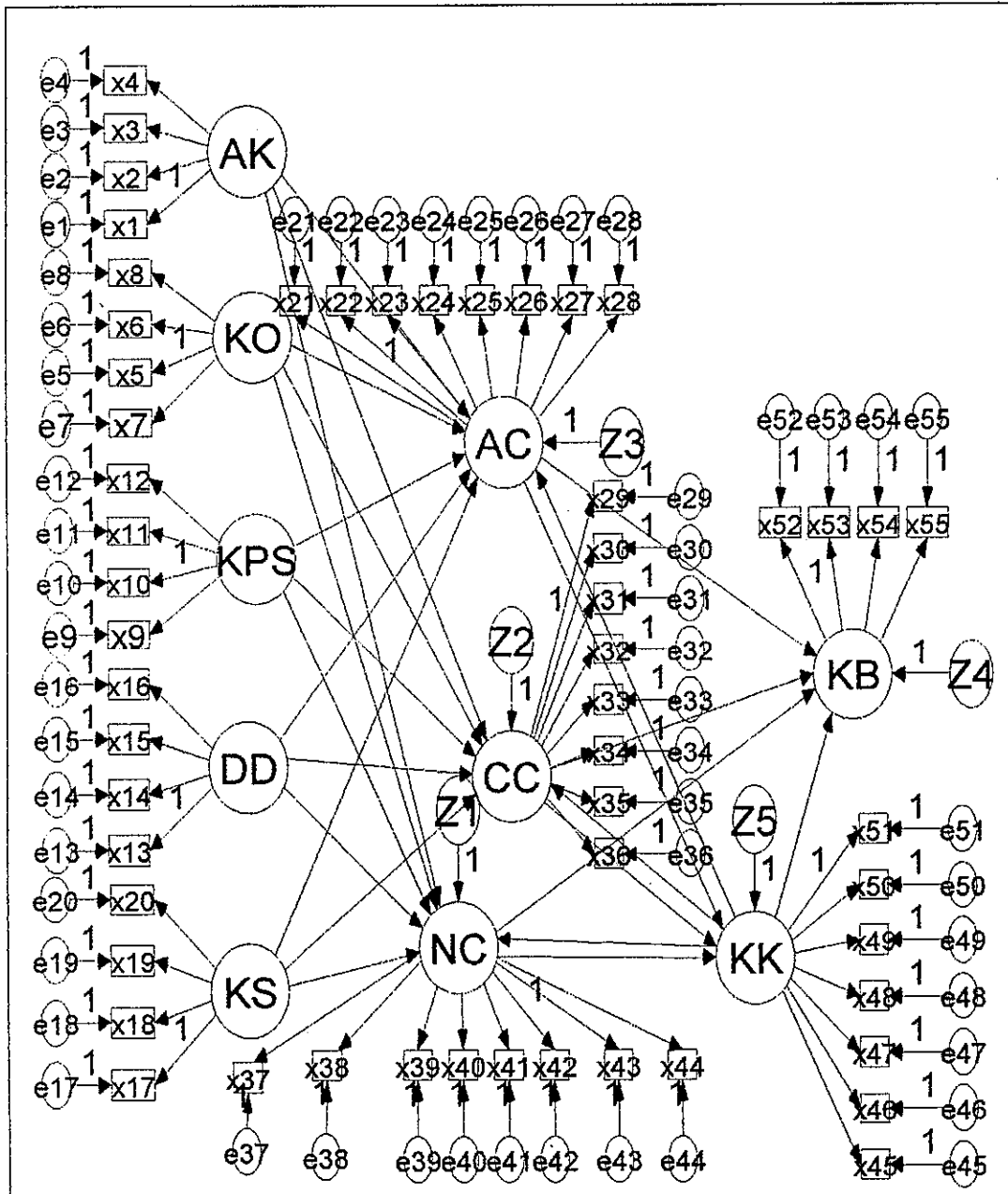
$$X13 = \lambda13 DD + e13$$

$$X14 = \lambda14 DD + e14$$

$$X15 = \lambda15 DD + e15$$

$$X16 = \lambda16 DD + e16$$

Gambar 3.1
 Diagram Alur
 Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah
 Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja
 Sebagai Variabel Intervening



Konstruk Eksogen Profesionalisme dimensi kewajiban sosial :

$$X17 = \lambda17 \text{ KS} + e17$$

$$X18 = \lambda18 \text{ KS} + e18$$

$$X19 = \lambda19 \text{ KS} + e19$$

$$X20 = \lambda20 \text{ KS} + e20$$

Konstruk Endogen *Affective Commitment*

$$X21 = \lambda21 \text{ AC} + e21$$

$$X22 = \lambda22 \text{ AC} + e22$$

$$X23 = \lambda23 \text{ AC} + e23$$

$$X24 = \lambda24 \text{ AC} + e24$$

$$X25 = \lambda25 \text{ AC} + e25$$

$$X26 = \lambda26 \text{ AC} + e26$$

$$X27 = \lambda27 \text{ AC} + e27$$

$$X28 = \lambda28 \text{ AC} + e28$$

Konstruk Endogen *Continuance Commitment*

$$X29 = \lambda29 \text{ CC} + e29$$

$$X30 = \lambda30 \text{ CC} + e30$$

$$X31 = \lambda31 \text{ CC} + e31$$

$$X32 = \lambda32 \text{ CC} + e32$$

$$X33 = \lambda33 \text{ CC} + e33$$

$$X34 = \lambda34 \text{ CC} + e34$$

$$X35 = \lambda35 \text{ CC} + e35$$

$$X36 = \lambda36 \text{ CC} + e36$$

Konstruk Endogen *Normative Commitment*

$$X37 = \lambda37 \text{ NC} + e37$$

$$X38 = \lambda38 \text{ NC} + e38$$

$$X39 = \lambda39 \text{ NC} + e39$$

$$X40 = \lambda40 \text{ NC} + e40$$

$$X41 = \lambda41 \text{ NC} + e41$$

$$X42 = \lambda42 \text{ NC} + e42$$

$$X43 = \lambda43 \text{ NC} + e43$$

$$X44 = \lambda44 \text{ NC} + e44$$

Konstruk Endogen Kepuasan Kerja

$$X45 = \lambda45 KK + e45$$

$$X46 = \lambda46 KK + e46$$

$$X47 = \lambda47 KK + e47$$

$$X48 = \lambda48 KK + e48$$

$$X49 = \lambda49 KK + e49$$

$$X50 = \lambda50 KK + e50$$

$$X51 = \lambda51 KK + e51$$

Konstruk Endogen Keinginan Berpindah

$$X52 = \lambda52 KB + e52$$

$$X53 = \lambda53 KB + e53$$

$$X54 = \lambda54 KB + e54$$

$$X55 = \lambda55 KB + e55$$

Adapun persamaan struktural (*Structural Equation*) penelitian ini adalah :

$$AC = \beta1 AK + \beta2 KO + \beta3 KPS + \beta4 DD + \beta5 KS + \beta8 KK + Z1 \dots\dots\dots(1)$$

$$CC = \beta1 AK + \beta2 KO + \beta3 KPS + \beta4 DD + \beta5 KS + \beta8 KK + Z2 \dots\dots\dots(2)$$

$$NC = \beta1 AK + \beta2 KO + \beta3 KPS + \beta4 DD + \beta5 KS + \beta8 KK + Z3 \dots\dots\dots(3)$$

$$KK = \beta1 AK + \beta2 KO + \beta3 KPS + \beta4 DD + \beta5 KS + \beta6 AC + \beta7 CC + \beta8 NC + Z4 \dots\dots\dots(4)$$

$$KB = (\beta1 AK + \beta2 KO + \beta3 KPS + \beta4 DD + \beta5 KS) + \beta6 AC + \beta7 CC + \beta8 NC \\ + \beta9 KK + Z5 \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan :

AC = *Affective Commitment*

CC = *Continuance Commitment*

NC = *Normative Commitment*

KK = Kepuasan Kerja

KB = Keinginan Berpindah

AK	= Afiliasi Komunitas
KO	= Kebutuhan Otonomi
KPS	= Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri
DD	= Dedikasi
KS	= Kewajiban Sosial
$\beta_1 - \beta_9$	= <i>Regression Weight</i>
Z1 – Z5	= <i>Disturbance Term</i>

4. Pemilihan matriks input dan teknik estimasi atas model yang diusulkan

Pada penelitian ini matriks yang diambil sebagai input untuk operasi SEM adalah matriks varians/kovarians. Teknik estimasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Maximum Likelihood Estimation (ML)* yang terdapat dalam software AMOS 4.0. Teknik estimasi ini memenuhi kriteria yang dituntut dimana sampel yang digunakan antara 100 sampai 200 responden dan asumsi *normality* terpenuhi.

5. Menganalisis kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Bila estimasi tidak dapat dilakukan maka akan memunculkan problem identifikasi. Jadi pada langkah kelima ini peneliti akan melihat apakah model dapat diidentifikasi atau tidak dengan melihat *standard error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien. Besaran varians error korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9) diantara koefisien estimasi, berarti tidak mengindikasikan adanya masalah *identification*.

6. Melakukan evaluasi kriteria *Goodness-of-fit*

Pada langkah ini akan dilakukan pengujian kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of-fit* dengan mengevaluasi apakah data-data model yang diusulkan memenuhi asumsi SEM, yaitu :

a. Melakukan evaluasi terpenuhinya asumsi normalitas data

Evaluasi ini tampak pada *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,58 pada tingkat signifikansi 0,01 yang dihasilkan dalam tabel untuk masing-masing dimensi variabel. Jika CR sebesar 2,58 maka dapat disimpulkan tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal.

b. Melakukan evaluasi atas munculnya outliers, baik *univariate outliers* maupun *multivariate outliers*.

Univariate Outlier dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas (di atas 80 observasi) dengan pedoman bila nilai ambang batas dari z-score berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair et al., 1998). Sedangkan *multivariate outliers* diuji menggunakan uji *mahalanobis distance* dalam tabel yang dibandingkan dengan nilai X^2 . Apabila $X^2 <$ nilai *mahalanobis d-squared* berarti responden tersebut adalah *multivariate outliers*.

c. Evaluasi atas *multicollinierity* dan *singularity*

Apabila determinan dari matriks kovarians sampel sangat kecil berarti memberi indikasi adanya masalah *multicollinierity* dan *singularity*.

d. Evaluasi kelayakan model

Diuji dengan *Chi-square* (X). Hasil pengukurannya akan disajikan melalui tabel-tabel hasil SEM. Struktur kelayakan model dengan menggunakan SEM yang

langsung menggunakan estimasi kesalahan standar dan hitungan nilai t untuk setiap koefisien.

e. Evaluasi atas kriteria *Goodness-of-fit*

Evaluasi ini akan diuji dengan beberapa criteria yang dapat digunakan untuk melihat suatu model diterima atau ditolak, yaitu :

- *Chi-square statistic (X^2)*

Ini untuk mengukur overall fit. Model yang baik atau memuaskan apabila nilai X^2 nya rendah. Semakin kecil X^2 , semakin baik model karena dalam uji beda *chi-square*, $X^2 = 0$, berarti benar-benar ada perbedaan.

- *Significanced Probality (P)*

Untuk menguji tingkat signifikansi model, yaitu lebih besar sama dengan 0,05.

- *The Root Mean Square Error of Aproxinmation (RMSEA)*

Indeks ini diperlukan untuk mengkompensasi *Chi-square* pada ukuran sample besar, yaitu dengan *cut-off value* lebih kecil sama dengan 0,08.

- *Goodness-of-fit Index (GFI)*

Kriteria yang digunakan antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*better fit*). Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat kesesuaian yang semakin baik.

- *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)*

Merupakan penyesuaian oleh derajat kebebasan untuk *null model*. Tingkat derajat yang dapat diterima adalah suatu nilai yang lebih besar atau sama dengan 0,9.

- *The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom (CMIN/DF)*

Indeks ini disebut juga X^2 relatif karena merupakan nilai *chi-square statistic* dibagi dengan *degree of freedom* nya. Nilai X^2 relatif yang baik adalah kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 3,0 merupakan indikasi dari *acceptable fit* antara model atau data.

- Tucker-Lewis Index (TLI)

Ini membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*. *Cut-of value* dari indeks ini adalah lebih besar atau sama dengan 0,95

- The Comparative Fit Index (CFI)

Menunjukkan perbandingan antara estimasi model dan suatu model bebas. Nilai CFI yang mendekati 1 menandakan sebuah fit yang sangat luas.

Dengan demikian *cut off value* yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah ada pada table 4.1.

Tabel 4.1
Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* Indeks

<i>GOODNESS OF FIT</i>	<i>CUT OFF VALUE</i>
Chi – square	Diharapkan kecil
Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,95$
TLI	$\geq 0,95$
CMIN/DF	$\leq 2,00$

Sumber : Agusty Ferdinand (2002)

- f. Evaluasi atas *Regression Weight* untuk menguji kausalitas.

Melalui *critical ratio* (CR) yang identik dengan uji t dalam regresi dapat dilihat koefisien regresi yang tidak sama dengan nol berarti bahwa hipotesis nol dapat

ditolak, untuk menerima bahwa hipotesis alternatif yaitu bahwa hipotesa mengenai kausalitas yang disajikan dalam model dapat diterima.

7. Interpretasi dan modifikasi model

Langkah terakhir ini menginterpretasikan model, apakah model berbasis teori yang diuji dapat diterima atau perlu dikembangkan lebih lanjut. Dari residual standar yang dihasilkan, peneliti mengarahkan pembahasan pada kekuatan prediksi dan model yang diuji. Nilai residual yang dapat diterima agar tidak perlu melakukan modifikasi terhadap model yang diuji adalah 2,58. Nilai residual standar yang lebih besar dari 2,58 adalah signifikan pada tingkat 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

4.1.1. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan data primer dan dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 1.100 baik secara *mail survey* maupun *contact person* kepada auditor di Kantor Akuntan Publik se-Jawa. Sebanyak 1.100 kuesioner yang disebar, ternyata hanya 257 kuesioner yang kembali, sedangkan 77 kuesioner tidak bisa diikutsertakan karena pengisiannya tidak lengkap sehingga jawaban kuesioner yang layak untuk dianalisis sebanyak 180 kuesioner. Rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1.
RINCIAN PENERIMAAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER

Kuesioner yang dikirimkan	1.100
Kuesioner yang tidak kembali	(843)
Kuesioner yang kembali	257
Kuesioner yang tidak lengkap	(77)
Kuesioner yang digunakan	180
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	$(257/1.100)*100\%$ = 23,36%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>useable response rate</i>)	$(180/1.100)*100\%$ = 16,36%

Sumber : Hasil penelitian, 2005

Dari tabel 4.1 ditunjukkan bahwa untuk pengiriman 1.100 kuesioner, yang kembali dan layak dianalisis sebanyak 180 kuesioner dengan tingkat *response rate* sebanyak 16,36 %. Tingkat *response rate* tersebut berada di tingkat rata-rata untuk *response rate* ukuran Indonesia yang umumnya 10%-16% (Gudono & Mardiyah, 2001).

Sedangkan menurut Indriantoro (1993) bahwa tingkat rata-rata *response rate* untuk ukuran Indonesia yaitu 10% - 20%.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Auditor pada Kantor Akuntan Publik se Jawa. Profil 180 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	107	59.40
Perempuan	73	40.60
Total	180	100.00

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi sebagian besar adalah pria yaitu sebanyak 107 orang (59.40%), sedangkan sisanya 73 orang (40.60%) adalah perempuan. Profil responden berdasarkan kelompok umur ditampilkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.
PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK UMUR

Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
< 30 Tahun	98	54.40
30 - 39 Tahun	57	31.70
>= 40 Tahun	25	13.90
Total	180	100.00

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar pada kelompok umur kurang dari 30 tahun sebanyak 98 orang (54.40%), diikuti kelompok umur 30 sampai dengan 39 tahun sebanyak 57 orang

(31.70%) sedangkan sisanya adalah kelompok umur lebih besar sama dengan 40 tahun sebanyak 25 orang (13,90%). Sedangkan untuk profil responden berdasarkan kelompok masa kerja ditampilkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.
PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK MASA KERJA

Kelompok Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 Tahun	130	72.20
6 – 10 Tahun	32	17.80
11 – 15 Tahun	8	4.40
16 – 20 Tahun	6	3.30
> 20 Tahun	4	2.20
Total	180	100.00

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.4. diatas menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki kelompok masa kerja paling besar adalah kurang dari sama dengan 5 tahun sebanyak 130 orang (72.20%), diikuti oleh kelompok masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 32 orang (17.80%) dan berikutnya kelompok masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 8 orang (4.40%), kemudian kelompok masa kerja 16 sampai dengan 20 tahun sebanyak 6 orang (3.30%) sedangkan sisanya kelompok dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 4 orang (2.20%). Profil responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	164	91.10
S2	16	8.90
Total	180	100.00

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan sebagian besar adalah strata 1 (satu) sebanyak 164 orang

(91.10%), sedangkan sisanya adalah pendidikan strata 2 (dua) sebanyak 16 orang (8.90%).

4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran dari tanggapan responden tentang variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka minimum, maximum, mean dan standar deviasi. Adapun perincian tiap variabel dapat dilihat pada masing-masing tabel di bawah ini :

Tabel 4.6.
STATISTIK DESKRIPTIF : AFILIASI KOMUNITAS

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	180	1	5	3.44	1.04
X2	180	1	5	3.35	1.21
X3	180	1	5	3.41	1.00
X4	180	1	5	3.54	1.03
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden dalam menjawab setiap item pernyataan profesionalisme afiliasi komunitas dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Adapun rata-rata jawaban responden rata-rata lebih besar dari 3, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7.
STATISTIK DESKRIPTIF : KEBUTUHAN OTONOMI

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X5	180	2	5	3.72	0.90
X6	180	2	5	3.64	0.92
X7	180	2	5	3.55	0.97
X8	180	2	5	3.70	0.89
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa responden dalam menjawab setiap item pernyataan profesionalisme kebutuhan otonomi dari tidak setuju (skala 2) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Jawaban responden tersebut rata-rata lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8.
STATISTIK DESKRIPTIF : KEYAKINAN PADA PERATURAN SENDIRI

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X9	180	2	5	3.52	0.69
X10	180	3	5	3.89	0.52
X11	180	2	5	3.95	0.67
X12	180	2	5	3.61	0.90
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Dari tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa responden dalam menjawab pernyataan profesionalisme keyakinan pada peraturan sendiri dari tidak setuju (skala 2) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Adapun responden dalam menjawab item pernyataan X9 sampai dengan X12 tentang profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri secara rata-rata lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan keyakinan pada peraturan sendiri dalam profesionalisme.

Tabel 4.9.
STATISTIK DESKRIPTIF : DEDIKASI

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X13	180	1	5	3.08	1.23
X14	180	1	5	3.28	1.19
X15	180	1	5	3.10	1.16
X16	180	1	5	3.27	1.13
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa responden dalam menjawab setiap item pernyataan profesionalisme dedikasi dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Jawaban responden secara rata-rata lebih besar dari 3, maka dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan variabel dedikasi yang ada di Kantor Akuntan Publik.

Sedangkan responden dalam menjawab pernyataan profesionalisme kewajiban sosial dapat dilihat dalam tabel 4.10. Tabel 4.10 menjelaskan bahwa responden menjawab dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5) dan secara rata-rata jawaban responden lebih besar dari 3, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju terhadap pernyataan profesionalisme kewajiban sosial.

Tabel 4.10.
STATISTIK DESKRIPTIF : KEWAJIBAN SOSIAL

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X17	180	1	5	3.35	1.06
X18	180	1	5	3.39	0.99
X19	180	1	5	3.36	0.89
X20	180	1	5	3.32	0.08
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Responden dalam menjawab pernyataan *affective commitment* dapat dilihat pada tabel 4.11. Tabel 4.11. dibawah menunjukkan bahwa responden dalam menjawab pernyataan *affective commitment* dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Adapun rata-rata responden dalam menjawab adalah lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden pada Kantor Akuntan Publik rata-rata setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11.
STATISTIK DESKRIPTIF : AFFECTIVE COMMITMENT

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X21	180	1	5	3.17	1.07
X22	180	1	5	3.42	1.12
X23	180	1	5	3.14	1.13
X24	180	1	5	3.46	1.05
X25	180	1	5	3.47	0.95
X26	180	1	5	2.98	0.88
X27	180	2	5	3.39	0.76
X28	180	1	5	3.54	0.91
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Responden dalam menjawab pernyataan *continuance commitment* dapat dilihat pada tabel 4.12. di bawah ini :

Tabel 4.12.
STATISTIK DESKRIPTIF : CONTINUANCE COMMITMENT

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X20	180	2	5	3.16	1.07
X30	180	2	5	3.42	1.12
X31	180	2	5	3.13	1.12
X32	180	2	5	3.46	1.04
X33	180	2	5	3.47	0.95
X34	180	2	5	2.98	0.88
X35	180	1	5	3.39	0.76
X36	180	1	5	3.53	0.91
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Dari tabel 4.12. menunjukkan bahwa responden dalam menjawab pernyataan *continuance commitment* dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Responden dalam menjawab item pernyataan X20 sampai dengan X36 kecuali X34 tentang *continuance commitment* secara rata-rata lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan

tersebut. Sedangkan responden dalam menjawab pernyataan X34 rata-rata kurang dari 3, maka dikatakan responden netral terhadap pernyataan *continuance commitment*.

Adapun responden dalam menjawab pernyataan *normative commitment* dapat dilihat pada tabel 4.13. Tabel 4.13. menjelaskan bahwa responden dalam menjawab pernyataan *normative commitment* dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Secara rata-rata responden dalam menjawab item pernyataan *normative commitment* lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan *normative commitment*.

Tabel 4.13.
STATISTIK DESKRIPTIF : *NORMATIVE COMMITMENT*

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X37	180	1	5	3.42	0.93
X38	180	2	5	3.67	0.86
X39	180	1	5	3.50	1.05
X40	180	2	5	3.67	0.90
X41	180	2	5	3.59	0.91
X42	180	1	5	3.33	0.93
X43	180	2	5	3.52	0.84
X44	180	2	5	3.47	0.88
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Responden dalam menjawab pernyataan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.14. Tabel 4.14. menunjukkan bahwa responden dalam menjawab pernyataan kepuasan kerja dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Adapun dalam menjawab item pernyataan X45 sampai dengan X50 tentang kepuasan kerja secara rata-rata lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan atribut pernyataan tersebut. Sedangkan pernyataan X51 responden rata-rata dalam menjawab pernyataan kurang dari 3, sehingga dapat disimpulkan responden rata-rata netral terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.14.
STATISTIK DESKRIPTIF : KEPUASAN KERJA

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X45	180	2	5	3.40	0.75
X46	180	2	5	3.19	0.86
X47	180	2	5	3.52	0.91
X48	180	1	5	3.42	0.82
X49	180	2	5	3.38	0.80
X50	180	2	5	3.70	0.79
X51	180	1	4	2.43	0.71
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Responden dalam menjawab pernyataan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel

4.15. di bawah ini :

Tabel 4.15.
STATISTIK DESKRIPTIF : KEINGIANN BERPINDAH

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X52	180	2	5	3.47	0.89
X53	180	1	5	3.58	1.01
X54	180	2	5	3.69	0.95
X55	180	1	5	3.49	0.96
Valid N(listiwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

Dari tabel 4.15. menunjukkan bahwa responden dalam menjawab pernyataan keinginan berpindah dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Responden dalam menjawab item pernyataan X52 sampai dengan X55 tentang keinginan berpindah secara rata-rata lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat dikatakan bahwa responden rata-rata setuju dengan pernyataan tentang keinginan berpindah sesuai yang auditor inginkan.

4.2. Uji *Non Response Bias*

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat karakteristik apakah responden yang mengembalikan jawaban kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan jawaban (*non response*) akan berbeda. Apabila terjadi *response bias*, maka akan berpengaruh terhadap hasil analisis data tanpa *non response*. Kuesioner yang telah dikirim kepada responden dalam penelitian ini sebanyak 1.100 kuesioner. Selama jangka waktu 2 bulan, kuesioner yang kembali sebanyak 257 buah dan yang dapat diolah adalah 180 kuesioner dengan *response rate* sebesar 16,36%. Pada tingkat *response rate* sebesar 16,36%, maka perlu dilakukan uji *non response bias*, hal ini untuk memberikan keyakinan bahwa tidak terdapat perbedaan skor antara kuesioner yang kembali dengan yang tidak kembali.

Kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 180 kuesioner dengan perincian 163 jawaban kembali tepat waktu dan 17 jawaban kembali melampaui batas waktu yang telah ditentukan yaitu tanggal 18 Pebruari 2005. Adapun hasil uji *non response bias* ditunjukkan pada lampiran 2. Berdasarkan hasil output diketahui bahwa besarnya t hitung adalah 0,534 pada probabilitas 0,594. Karena probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima atau menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan skor antara kelompok kuesioner yang kembali dan tidak kembali.

4.3. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan tahapan sebagai berikut (Hair et al., 1998).

1. Pengembangan model berbasis teori. Model teoritis dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan telaah teori yang telah diuraikan pada Bab II.

2. Pengembangan diagram alur (*path diagram*). Tahap ini digunakan untuk menunjukkan hubungan kausalitas. Diagram alur dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan kajian teori seperti disajikan pada Bab III (Gambar 3.1.)
3. Konversi diagram alur kedalam persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran. Persamaan-persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran yang dikembangkan berdasarkan diagram alur telah diungkapkan pada Bab III.
4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model. Input data yang dipakai pada penelitian ini adalah matrik varian/kovarian untuk keseluruhan estimasi. Sedangkan program komputer yang digunakan adalah AMOS 4.01 dengan *maximum likelihood estimation*.
5. Menganalisis masalah identifikasi. Masalah identifikasi model merupakan masalah tentang ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi ini ditandai antara lain : *pertama*, adanya *standard error* pada satu atau beberapa koefisien yang sangat besar; *kedua*, muncul angka-angka aneh seperti *varians error* yang negatif dan *ketiga*, munculnya korelasi yang sangat tinggi antara koefisien estimasi ($>0,90$).
6. Evaluasi kriteria *goodness-of-fit*. Pengujian kesesuaian model dilakukan melalui telaah terhadap kriteria *goodness-of-fit* seperti yang telah diungkapkan pada Bab III.
7. Interpretasi dan modifikasi model. Tahap ini akan dilakukan untuk interpretasi dan modifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian.

4.3.1. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis*

Measurement model (model pengukuran) ini dilakukan sebelum model dianalisis. Apabila suatu model pengukuran telah fit, maka dapat dilakukan analisis model struktural yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel. Uji *measurement model*

dilakukan menggunakan *confirmatory factor analysis*, dengan tujuan untuk mengkonfirmasi apakah indikator-indikator yang dipakai secara tepat telah mengukur faktor yang dituju oleh indikator-indikator tersebut. CFA juga dipakai untuk menguji aspek unidimensionalitas, reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah konstruk (Gerbing & Anderson, 1988). Selanjutnya Anderson dan Gerbing (1988) ; Hair et al. (1998) mengemukakan bahwa unidimensionalitas merefleksikan sejauhmana indikator-indikator tersebut memiliki satu kesamaan sifat yang mencerminkan *underlying* faktornya.

Variabel indikator yang dipakai sebuah model perlu dikonfirmasi untuk mengetahui apakah benar dapat mendefinisikan suatu konstruk yang merupakan *unobserved variable*. Pengujian model pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dari faktor per faktor. Seperti yang diungkapkan Bagozzi dan Baumgartner (1994) bahwa pengujian model dilakukan untuk menguji apakah model pengukuran yang dikembangkan benar-benar telah fit dengan adanya data atau tidak.

Terdapat tiga tahap untuk melakukan prosedur model pengukuran melalui *confirmatory factor analysis* (Hair et al., 1998) yaitu :

1. Analisis *overall model fit*. Tahap ini dilakukan untuk menguji kesesuaian model dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*.
2. Analisis *factor loading*. Tahap kedua ini dilakukan untuk menganalisis apakah sebuah variabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa variabel tersebut dapat secara bersama-sama variabel lainnya menjelaskan sebuah variabel laten. Pada AMOS dinotasikan sebagai *standardized regression weight*.
3. Analisis *reliability*. Tahap ketiga ini dengan melakukan uji reliabilitas yaitu menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas pada

penelitian ini dilakukan melalui *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Adapun rumus uji *composite reliability* yaitu :

$$\text{Composite Reliability} = \frac{(\sum \text{std loading})^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sumber : Hair et al. 1998

Keterangan :

- *Standardized loading* diperoleh dari *standardized regression weight* untuk tiap-tiap indikator yang diperoleh dari hasil output AMOS.
- ϵ_j merupakan *measurement error* dari tiap indikator. Sedangkan *measurement error* adalah sama dengan $1 - \text{reliabilitas indikator}$ yaitu pangkat dua dari *standardized loading* setiap indikator yang dianalisis.
- Ambang batas untuk *composite reliability* yaitu $\geq 0,70$.

Pada prinsipnya *average variance* adalah menunjukkan jumlah varian dari indikator yang dapat diekstrasi atau dijelaskan oleh variabel latennya. Nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$ (Hair et al., 1998)

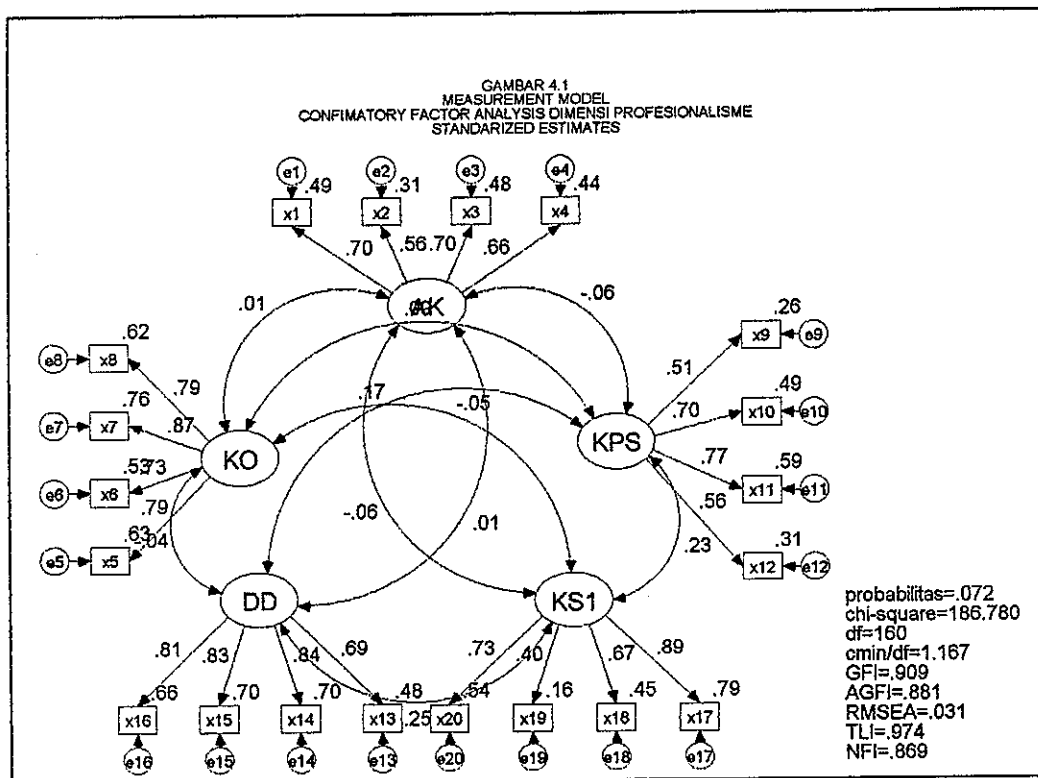
Variance extracted dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Average Variance Extracted (AVE)} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sumber : Hair et al., 1998

4.3.1.1 Measurement Model dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Dimensi Profesionalisme (Afiliasi Komunitas, Kebutuhan Otonomi, Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri, Dedikasi dan Kewajiban Sosial).

Confirmatory factor analysis untuk dimensi profesionalisme akan dilakukan dengan tiga tahap. *Pertama*, analisis *overall model fit* yaitu menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of fit indeces*. Hasil *overall model fit* ditampilkan pada Gambar 4.1



Sumber : data primer diolah, 2005

Berdasarkan hasil output AMOS 4.01, maka evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.16. dibawah ini :

Tabel 4.16.
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT PROFESIONALISME

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	186.780	1428.517		CMIN	5%; = 190.516 1%; = 204.529
Degrees of Freedom	0	160	190		DF	Baik
P		0.072	0.000		P	Baik
Discrepancy/DF		1.167	7.519	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.909	0.513	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.881	0.462	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normed Fit Index	1.000	0.869	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.974	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.978	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.031	0.191	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa model pengukuran profesionalisme menghasilkan nilai penerimaan yang baik, kecuali nilai AGFI. Menurut Bagozzi dan Baumgartner (1994); Garbing dan Anderson (1993); Klien (1998) bahwa adanya nilai AGFI yang tidak memenuhi persyaratan tidak menjadi suatu permasalahan yang serius karena AGFI sangat dipengaruhi oleh kompleksitas model dan ukuran sampel. Lebih lengkapnya hasil output AMOS 4.01 untuk kriteria *goodness-of-fit* lainnya dapat dilihat pada lampiran 3.

Analisis kedua *confirmatory factor analysis* untuk profesionalisme yaitu analisis terhadap *loading factor*, dapat dilihat pada tabel 4.17. Hasil analisis terhadap nilai *Critical Ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1.96 (taraf signifikansi 0.05) maupun 2.58 (pada taraf signifikansi 0.01). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *observed variables* secara signifikan merupakan indikator dari

profesionalisme. Pada tabel 4.17 juga menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi yaitu dari nilai loading > 2 kali *standar error* (SE). *Convergen validity* mengacu pada seberapa baik indikator-indikator dari sebuah faktor dalam mengukur variabel laten. Menurut Anderson dan Gerbing (1988) bahwa evaluasi terhadap *convergen validity* perlu dilakukan karena *convergen validity* menggambarkan sejauhmana sebuah faktor telah diukur dengan tepat dan apabila sebuah faktor tersebut tidak diukur dengan baik maka analisis terhadap hubungan antar faktor dengan faktor lainnya menyebabkan bias.

TABEL 4.17.
HASIL ANALISIS *LOADING FACTORS* UNTUK PROFESIONALISME

	Estimate	Standardized Estimate	S.E	C.R	P
X1 <-- AK	1.000	0.703			0.000
X2 <-- AK	0.917	0.556	0.153	5.984	0.000
X3 <-- AK	0.952	0.696	0.138	6.895	0.000
X4 <-- AK	0.928	0.662	0.147	6.311	0.000
X5 <-- KO	1.000	0.791			0.000
X6 <-- KO	0.938	0.729	0.094	10.000	0.000
X7 <-- KO	1.187	0.874	0.100	11.853	0.000
X8 <-- KO	0.983	0.789	0.088	11.103	0.000
X9 <-- KPS	1.000	0.507			0.000
X10 <-- KPS	1.032	0.697	0.185	5.584	0.000
X11 <-- KPS	1.480	0.770	0.269	5.506	0.000
X12 <-- KPS	1.433	0.559	0.289	4.953	0.000
X13 <-- DD	1.000	0.694			0.000
X14 <-- DD	0.704	0.840	0.122	9.665	0.000
X15 <-- DD	0.375	0.834	0.113	10.042	0.000
X16 <-- DD	0.837	0.811	0.114	9.512	0.000
X17 <-- KS	1.000	0.889			0.000
X18 <-- KS	1.177	0.671	0.080	8.816	0.000
X19 <-- KS	1.136	0.397	0.077	4.877	0.000
X20 <-- KS	1.081	0.733	0.090	9.323	0.000

Sumber : data primer diolah, 2005

Analisis ketiga untuk *confirmatory factor analysis* profesionalisme yaitu analisis reliabilitas. Tahap analisis ini dilakukan dengan menghitung *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Adapun hasil perhitungan *confirmatory factor*

analysis tahap tersebut disajikan pada Tabel 4.18. Hasil menunjukkan bahwa *composite reliability* dan *average variance extracted* telah melampaui ambang batas yang direkomendasikan yaitu untuk *composite reliability* diatas 0,70 sedangkan untuk *average variance extracted* diatas 0,50. Sehingga disimpulkan bahwa reliabilitas profesionalisme dapat diterima.

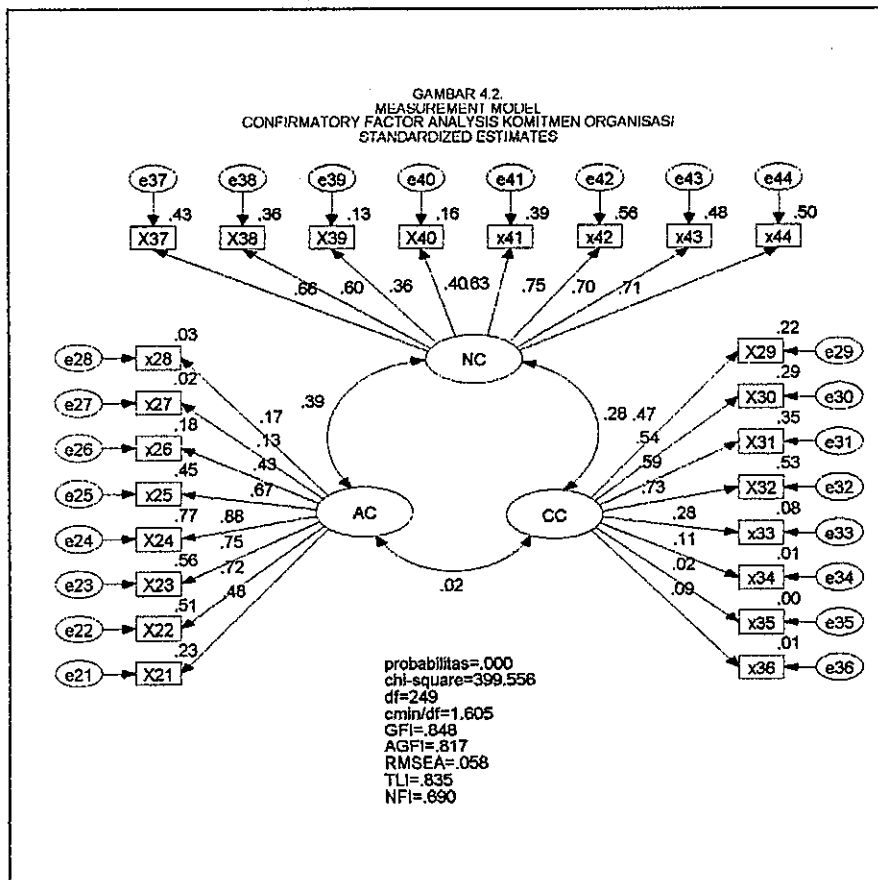
TABEL 4.18
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *AVERAGE VARIANCE EXTRACTED* PROFESIONALISME

Indikator	Std. Loading	Std. Loading ²	Measurement Error	Composite Reliability	Average Variance Extracted
X1	0.703	0.494	0.506	0.750732	0.431501
X2	0.556	0.309	0.691		
X3	0.696	0.484	0.516		
X4	0.662	0.438	0.562		
X5	0.791	0.626	0.374	0.874311	0.63588
X6	0.729	0.531	0.469		
X7	0.874	0.764	0.236		
X8	0.789	0.623	0.377		
X9	0.507	0.257	0.743	0.731774	0.41206
X10	0.697	0.486	0.514		
X11	0.770	0.593	0.407		
X12	0.559	0.312	0.688		
X13	0.694	0.482	0.518	0.873807	0.635128
X14	0.840	0.706	0.294		
X15	0.834	0.696	0.304		
X16	0.811	0.658	0.342		
X17	0.889	0.790	0.210	0.778022	0.483865
X18	0.671	0.450	0.550		
X19	0.397	0.158	0.842		
X20	0.733	0.537	0.463		

Sumber : data primer diolah, 2005

4.3.1.2. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Komitmen Organisasi (*Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*)

Analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* untuk komitmen organisasi dilakukan dengan tiga tahap. Tahap pertama yaitu analisis *overall model fit*, maksud analisis ini untuk menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indeces*. Hasil *overall model fit* ditampilkan pada Gambar 4.2



Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil Gambar 4.2. menunjukkan bahwa model pengukuran untuk dimensi komitmen organisasi menghasilkan penerimaan yang kurang baik. Hal ini dilihat dengan adanya *observed variable* yang mempunyai loading < 0.50. *Observed variables* yang memiliki *standard loading* < 0,50 menyebabkan probabilitas tidak signifikan (Ghozali, 2004). Supaya menghasilkan model dengan *goodness-of-fit* pada tingkat penerimaan

yang baik maka perlu dilakukan pengeluaran *observed variables*. Dari hasil output AMOS 4.01 diketahui bahwa *observed variables* yang memiliki standard loading < 0,50 pada dimensi *Affective Commitment* yaitu X27 dan X28, untuk dimensi *Continuance Commitment* yaitu X33, X34, X35, dan X36.

TABEL 4.19
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT
KOMITMEN ORGANISASI

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	399.556	1288.069		CMIN	5%; = 286.807 1%; = 303.835
Degrees of Freedom	0	249	276		DF	Baik
P		0.000	0.000		P	Kurang Baik
Discrepancy/DF		1.105	4.667	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.848	0.513	≥ 0.90	GFI	Kurang Baik
AGFI		0.817	0.471	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normed Fit Index	1.000	0.690	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.835	0.000	≥ 0.95	TLI	Kurang Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.851	0.000	≥ 0.95	CFI	Kurang Baik
RMSEA		0.058	0.143	≤ 0.08	RMSEA	Baik

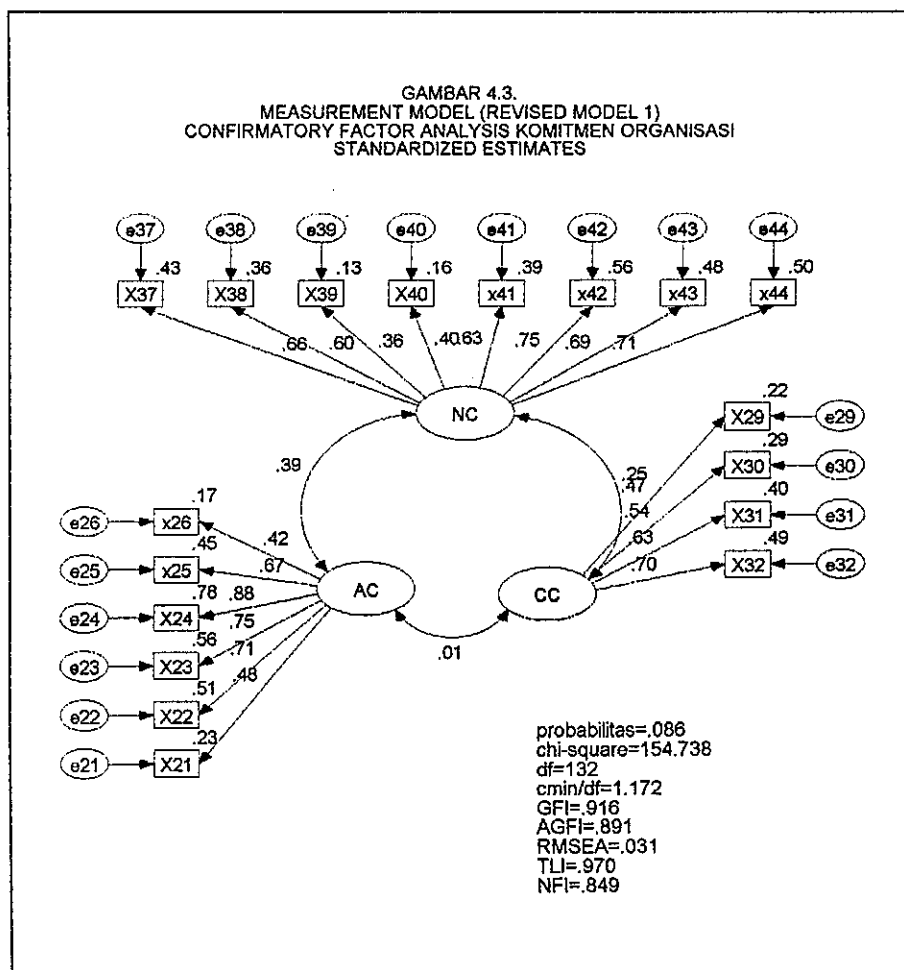
*Chi-Square table pada α ; df

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.19. diatas menunjukkan bahwa model pengukuran komitmen organisasi memberikan nilai kesesuaian yang kurang baik. Dilihat dari hasil uji *chi-square* pada probabilitas $p = 0,000$, GFI, AGFI, TLI, NFI, CFI, dan CMIN/DF nilainya tidak sesuai dengan yang direkomendasikan, kecuali DF dan RMSEA. Adapun hasil lengkap output AMOS 4.01 untuk kriteria *goodness-of-fit* dapat dilihat pada lampiran 3.

Sedangkan hasil *revised model 1* untuk komitmen organisasi ditampilkan pada Gambar

4.3. dibawah ini :



Sumber : data primer diolah, 2005

Gambar 4.3. menunjukkan bahwa model pengukuran untuk dimensi komitmen organisasi masih menghasilkan penerimaan yang kurang baik. Hal ini dilihat dengan adanya *observed variable* yang mempunyai loading < 0.50. *Observed variables* yang memiliki *standard loading* < 0,50 menyebabkan probabilitas tidak signifikan (Ghozali, 2004). Supaya menghasilkan model dengan *goodness-of-fit* pada tingkat penerimaan yang baik maka perlu dilakukan pengeluran *observed variables*. Dari hasil AMOS di atas *observed variables* yang perlu dikeluarkan yaitu X39.

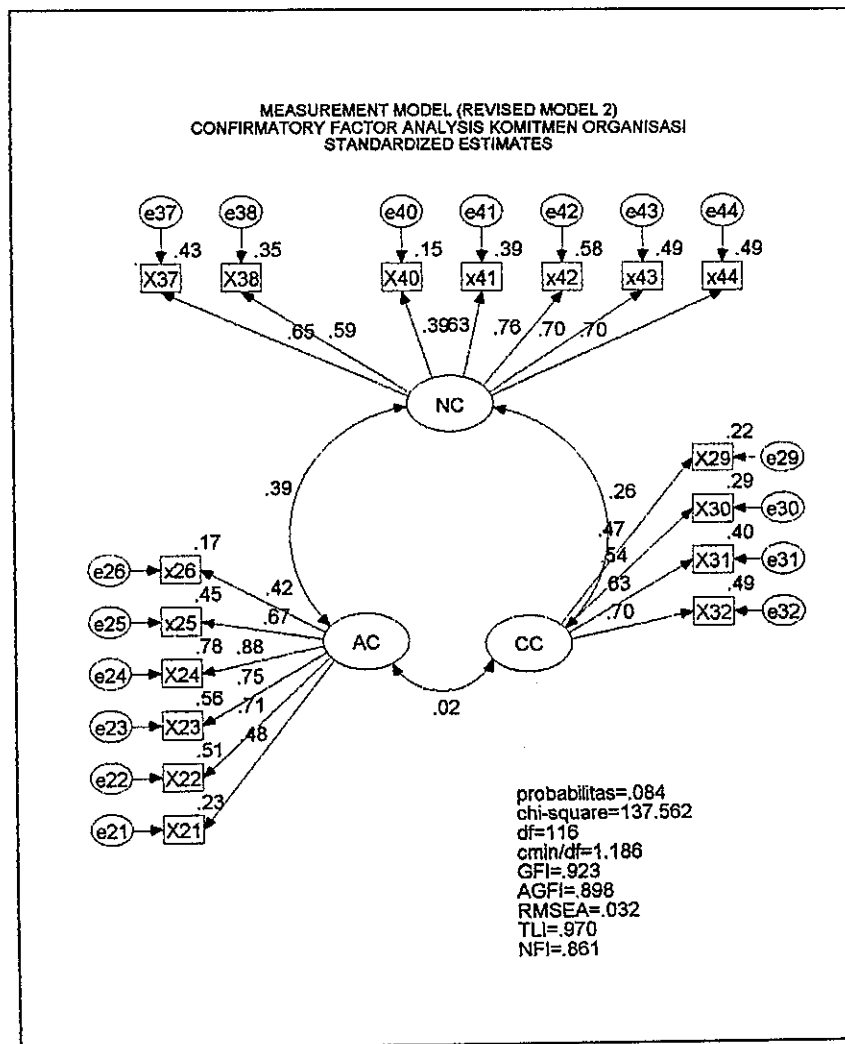
TABEL 4.20.
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT (REVISED MODEL 1)
KOMITMEN ORGANISASI

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	154.738	1024.905		CMIN	5%; = 159.813 1%; = 172.711
Degrees of Freedom	0	132	153		DF	Baik
P		0.086	0.000		P	Cukup
Discrepancy/DF		1.172	6.699	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.916	0.484	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.891	0.424	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normated Fit Index	1.000	0.849	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.970	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.974	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.031	0.178	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df
 Sumber : data primer dilah, 2005

Dilihat dari tabel 4.20 di atas yang menunjukkan evaluasi untuk kriteria *goodness-of-fit* dimensi komitmen organisasi bahwa hasil uji chi-square dengan probabilitas $p = 0,086$, DF, GFI, AGFI, TLI, NFI, CFI, CMIN/DF dan RMSEA masih belum memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran faktor komitmen organisasi. Hasil lain dari kriteria *goodness-of-fit* dapat dilihat pada lampiran 3 dan hasil tersebut juga menunjukkan nilai kesesuaian yang kurang baik.

Hasil *revised model 2* untuk komitmen organisasi ditampilkan pada Gambar 4.4



Sumber : data primer diolah, 2005

Gambar 4.4. menunjukkan bahwa model pengukuran untuk dimensi komitmen organisasi masih menghasilkan penerimaan yang kurang baik. Hal ini dilihat dengan masih adanya *observed variable* yang mempunyai loading < 0.50. Supaya menghasilkan model dengan *goodness-of-fit* pada tingkat penerimaan yang baik maka perlu dilakukan pengeluan *observed variables*. Dari hasil AMOS di atas *observed variables* yang perlu dikeluarkan yaitu X40. Sedangkan evaluasi untuk kriteria *goodness-of-fit* komitmen organisasi ditunjukkan pada tabel 4.21. dibawah ini :

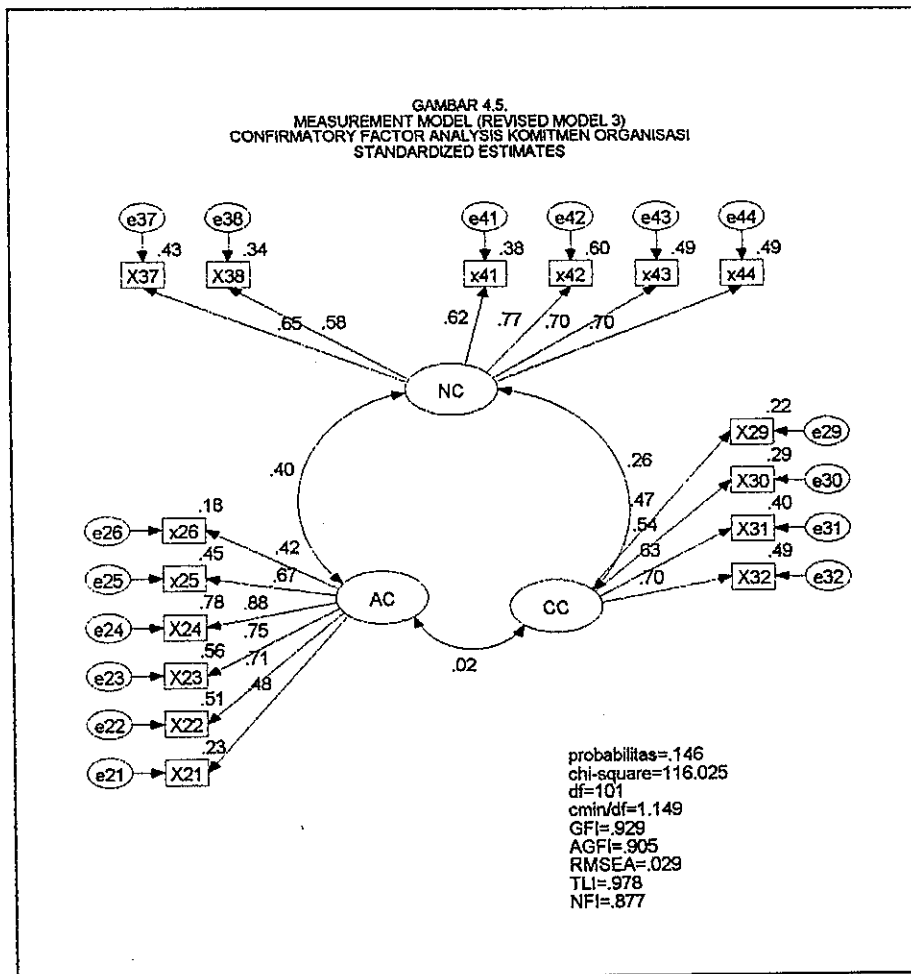
TABEL 4.21
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT
(REVISED MODEL 2) KOMITMEN ORGANISASI

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	132.562	987.283		CMIN	5%; = 142.138 1%; = 154.344
Degrees of Freedom	0	116	136		DF	Baik
P		0.084	0.000		P	Cukup
Discrepancy/DF		1.186	7.259	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.923	0.483	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.898	0.419	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normated Fit Index	1.000	0.861	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.970	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.975	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.032	0.187	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square tabel pada α ; df

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa hasil chi-square dengan probabilitas $p = 0.084$, DF, GFI, AGFI, TLI, NFI, CFI, CMIN/DF dan RMSEA juga masih memberikan nilai kesesuaian cukup untuk menerima model pengukuran faktor komitmen organisasi, akan tetapi masih memiliki *observed variables* < 0,05. Hasil output AMOS 4.01 untuk kriteria *goodness-of-fit* lainnya dapat dilihat pada lampiran 3. Hasil *revised model* 3 untuk komitmen organisasi dapat dilihat dalam Gambar 4.5.



Sumber : data primer diolah, 2005

Pada gambar 4.5. menampilkan bahwa model pengukuran untuk dimensi komitmen organisasi menghasilkan penerimaan yang baik. Hal ini dapat dilihat juga dari evaluasi atas kriteria *goodness-of-fit* komitmen organisasi yang ditampilkan pada tabel 4.22. Pada tabel 4.22 menggambarkan bahwa hasil *chi-square* pada probabilitas $p = 0,146$ dengan DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, CMIN/DF dan RMSEA, telah memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran faktor komitmen organisasi. Meskipun masih ada satu syarat yang belum sesuai dengan rekomendasi yaitu NFI, hal tersebut bukan menjadi masalah yang besar.

TABEL 4.22
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT
(REVISED MODEL 3) KOMITMEN ORGANISASI

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	116.025	941.703		CMIN	5%; = 125.458 1%; = 136.971
Degrees of Freedom	0	101	120		DF	Baik
P		0.146	0.000		P	Baik
Discrepancy/DF		1.149	7.848	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.929	0.482	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.905	0.413	≥ 0.90	AGFI	Baik
Normated Fit Index	1.000	0.877	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.978	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.982	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.029	0.196	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square tabel pada α ; df

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tahap analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk dimensi komitmen organisasi adalah analisis terhadap *loading factor*. Hasil analisis pada tabel 4.23. menunjukkan bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada taraf signifikansi 0,01). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *observed variables* secara signifikan merupakan indikator dari komitmen organisasi. Tabel 4.23. juga menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi yaitu dari nilai loading > 2 kali *standar error* (SE). *Convergen validity* mengacu pada seberapa baik indikator-indikator dari sebuah faktor dalam mengukur variabel laten. Menurut Anderson dan Gerbing (1988) bahwa evaluasi terhadap *convergen validity* perlu dilakukan karena *convergen validity* menggambarkan sejauhmana sebuah faktor telah diukur dengan tepat dan apabila sebuah faktor tersebut

tidak diukur dengan baik maka analisis terhadap hubungan antar faktor dengan faktor lainnya akan menjadikan bias. Adapun untuk tabel 4.23. dapat dilihat dibawah ini :

TABEL 4.23
HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK KOMITMEN ORGANISASI

	Estimate	Standardized Estimate	S.E	C.R	P
X21	1.000	0.654			0.000
X22	0.816	0.580	0.123	6.634	0.000
X23	0.917	0.616	0.133	6.898	0.000
X24	1.174	0.772	0.142	8.257	0.000
X25	0.968	0.700	0.124	7.774	0.000
X26	1.008	0.703	0.132	7.614	0.000
X29	1.000	0.479			0.000
X30	1.555	0.713	0.259	6.015	0.000
X31	1.644	0.751	0.270	6.088	0.000
X32	1.797	0.883	0.282	6.368	0.000
X37	1.239	0.669	0.213	5.818	0.000
X38	0.716	0.419	0.163	4.396	0.000
X41	1.000	0.470			0.000
X42	1.058	0.542	0.236	4.478	0.000
X43	1.222	0.630	0.275	4.443	0.000
X44	1.264	0.699	0.272	4.650	0.000

Sumber : data primer diolah, 2005

Tahap ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk komitmen organisasi adalah analisis reliabilitas. Hasil tabel 2.24. menggambarkan bahwa reliabilitas untuk komitmen organisasi dapat diterima. Hasil *composite reliability* dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel 4.24. di bawah ini :

TABEL 4.24.
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *AVERAGE VARIANCE EXTRACTED* KOMITMEN ORGANISASI

Indikator	Std. Loading	Std. Loading	Measurement Error	Composite Reliability	Average Variance Extracted
X21	0.479	0.229	0.771	0.823	0.451
X22	0.714	0.510	0.490		
X23	0.751	0.564	0.436		
X24	0.883	0.780	0.220		
X25	0.669	0.448	0.552		
X26	0.419	0.176	0.824		
X29	0.470	0.221	0.779	0.678	0.350
X30	0.542	0.294	0.706		
X31	0.630	0.397	0.603		
X32	0.699	0.489	0.511		
X37	0.654	0.428	0.572	0.832	0.454
X38	0.580	0.336	0.664		
X41	0.616	0.379	0.621		
X42	0.772	0.596	0.404		
X43	0.700	0.490	0.510		
X44	0.703	0.494	0.506		

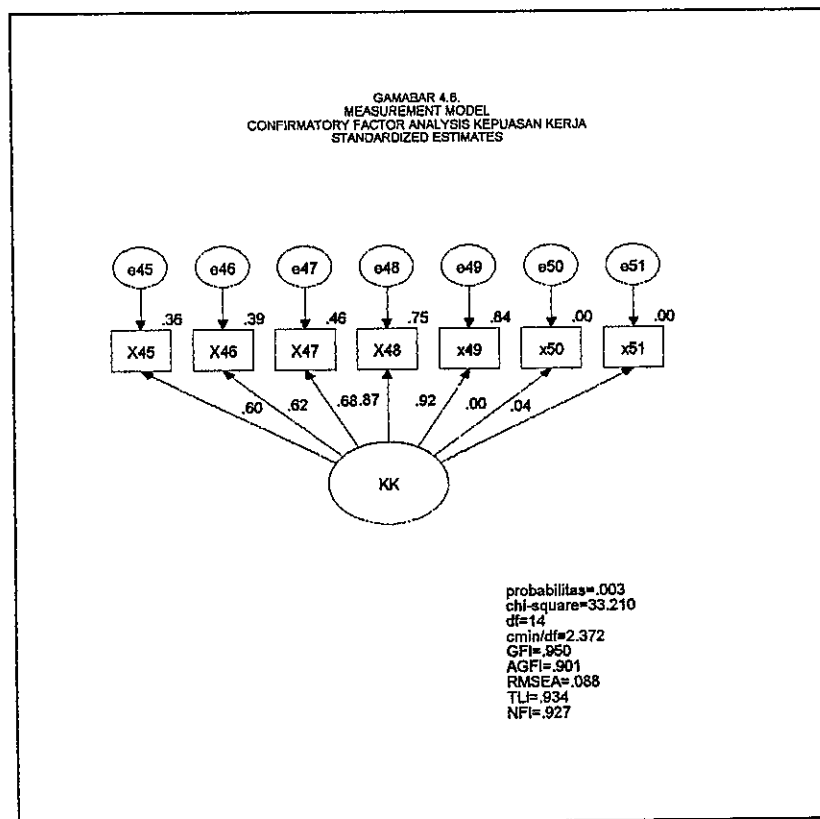
Sumber : data primer diolah, 2005

4.3.1.3. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Kepuasan Kerja

Analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* untuk kepuasan kerja dilakukan dengan tiga tahap. Tahap pertama yaitu analisis *overall model fit*, maksud analisis ini untuk menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*. Hasil *overall model fit* ditampilkan pada Gambar 4.6.

Gambar 4.6. menunjukkan bahwa model pengukuran untuk kepuasan kerja masih menghasilkan penerimaan yang kurang baik. Hal ini dilihat dengan masih adanya *observed variable* yang mempunyai loading < 0.50 . Supaya menghasilkan model dengan *goodness-of-fit* pada tingkat penerimaan yang baik maka perlu dilakukan pengeluaran

observed variables. Dari hasil AMOS di atas *observed variables* yang perlu dikeluarkan yaitu X50 dan X51.



Sumber : data primer diolah, 2005

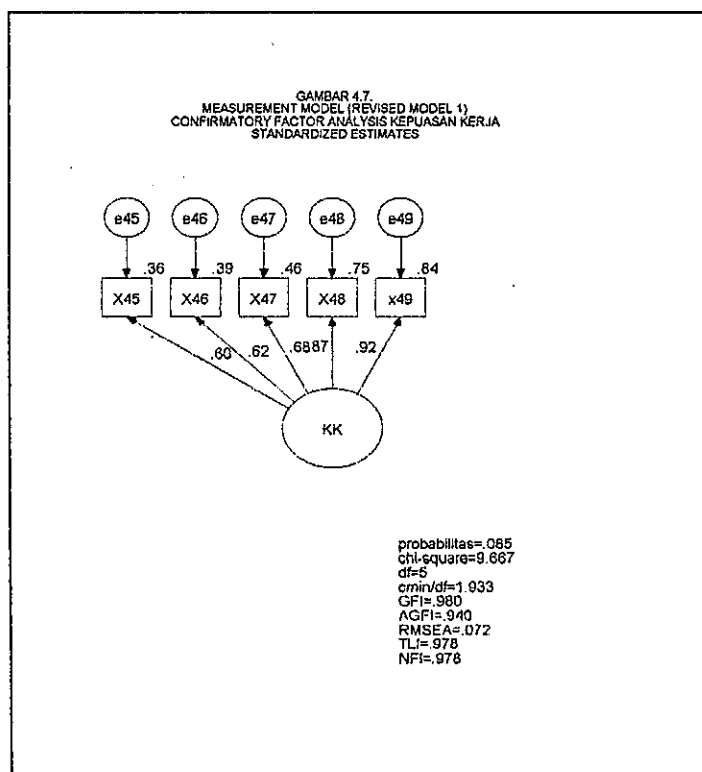
Sedangkan evaluasi untuk kriteria *goodness-of-fit* revisi kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.25. Tabel 4.25 menggambarkan bahwa hasil *chi-square* pada probabilitas $p = 0.003$ dengan $AGFI = 0.901$, $TLI = 0.934$, $CMIN/DF = 2.372$ dan $RMSEA = 0.088$ memberikan nilai kesesuaian yang kurang baik untuk menerima model pengukuran kepuasan kerja. Lebih lengkapnya kriteria-kriteria *good-of-fit* ditunjukkan pada lampiran 3.

TABEL 2.25.
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT
KEPUASAN KERJA

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	33.210	455.167		CMIN	5%; = 23.685 1%; = 29.141
Degrees of Freedom	0	14	21		DF	Baik
P		0.003	0.000		P	Kurang Baik
Discrepancy/DF		2.372	21.675	≤ 2	CMIN/DF	Kurang Baik
GFI	1.000	0.950	0.524	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.901	0.366	≥ 0.90	AGFI	Cukup
Normated Fit Index	1.000	0.927	0.000	≥ 0.90	NFI	Baik
Tucker-Lewis Index		0.934	0.000	≥ 0.95	TLI	Kurang Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.956	0.000	≥ 0.95	CFI	Cukup
RMSEA		0.088	0.340	≤ 0.08	RMSEA	Kurang Baik

*Chi-Square tabel pada α ; df
 Sumber : data primer yang diolah, 2005

Hasil revised model 1 untuk kepuasan kerja ditampilkan pada Gambar 4.7. Gambar 4.7. menunjukkan bahwa model pengukuran untuk kepuasan kerja menghasilkan penerimaan yang baik. Hal ini dilihat dengan tidak adanya *observed variable* yang mempunyai loading < 0.50. Sedangkan evaluasi untuk kriteria *goodness-of-fit* revised model 1 kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.26.



Sumber : data primer diolah, 2005

Pada tabel 4.26 menggambarkan bahwa hasil *chi-square* untuk probabilitas $p = 0,085$; DF ; GFI ; AGFI, NFI ; TLI ; CMIN/DF dan RMSEA telah memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran kepuasan kerja. Lebih lengkapnya kriteria-kriteria *good-of-fit* ditunjukkan pada lampiran 3.

TABEL 2.26.
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT (REVISED MODEL 1)
KEPUASAN KERJA

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	9.667	431.346		CMIN	5%; = 11.070 1%; = 15.086
Degrees of Freedom	0	5	10		DF	Baik
P		0.085	0.000		P	Baik
Discrepancy/DF		1.933	42.135	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.980	0.448	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.940	0.173	≥ 0.90	AGFI	Baik
Normated Fit	1.000	0.978	0.000	≥ 0.90	NFI	Baik

Index						
Tucker-Lewis Index		0.978	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.989	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.072	0.485	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square tabel pada α ; df

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tahap analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk kepuasan kerja adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditampilkan pada tabel 4.27. di bawah ini :

TABEL 4.27.
HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK KEPUASAN KERJA

	Estimate	Standardized Estimate	S.E	C.R	P
X45	1.000	0.599			
X46	1.197	0.622	0.172	6.957	0.000
X47	1.386	0.680	0.189	7.344	0.000
X48	1.590	0.867	0.187	8.507	0.000
X49	1.631	0.917	0.183	8.934	0.000

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *Critical Ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1,96 (taraf signifikansi 0,05) maupun 2,58 (pada taraf signifikansi 0,01). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *observed variables* secara signifikan merupakan indikator dari kepuasan kerja. Pada tabel 4.27 juga menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi yaitu dari nilai loading > 2 kali *standar error* (SE). *Convergen validity* mengacu pada seberapa baik indikator-indikator dari sebuah faktor dalam mengukur variabel laten. Menurut Anderson dan Gerbing (1988) bahwa evaluasi terhadap *convergen validity* perlu dilakukan karena *convergen validity* menggambarkan sejauhmana sebuah faktor telah diukur dengan tepat dan apabila sebuah faktor tersebut tidak diukur dengan baik maka analisis terhadap hubungan antar faktor dengan faktor lainnya akan menjadi bias.

Tahap ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk kepuasan kerja adalah analisis reliabilitas. Hasil *composite reliability* dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel 4.28 di bawah ini :

TABEL 4.28.
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *AVERAGE VARIANCE EXTRACTED* UNTUK KEPUASAN KERJA

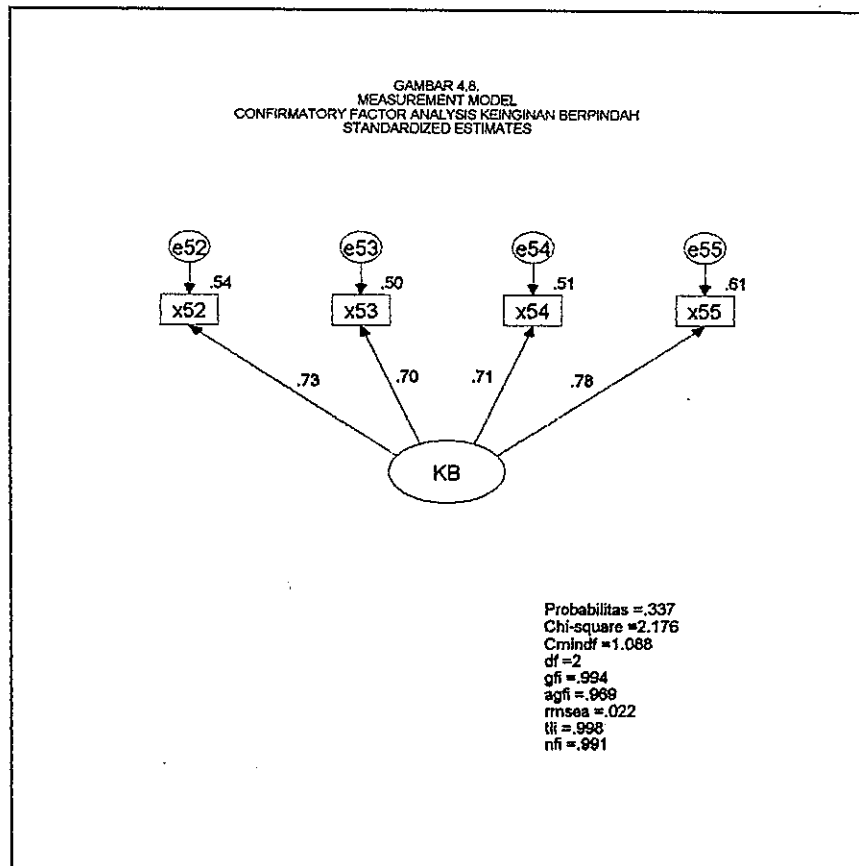
Indikator	Std. Loading	Std. Loading	Measurement Error	Composite Reliability	Average Variance Extracted
X45	0.599	0.359	0.641	0.859	0.558
X46	0.612	0.375	0.625		
X47	0.680	0.462	0.538		
X48	0.867	0.752	0.248		
X49	0.917	0.841	0.159		
SUM	3.675	2.788	2.212		

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* yang disajikan pada tabel 4.28. menunjukkan bahwa *composite reliability* dan *average variance extracted* telah melampaui ambang batas yang direkomendasikan yaitu untuk *composite reliability* diatas 0,70 sedangkan untuk *average variance extracted* diatas 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas kepuasan kerja dapat diterima.

4.3.1.4. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Keinginan Berpindah

Analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* untuk keinginan berpindah dilakukan dengan tiga tahap. Tahap pertama yaitu analisis *overall model fit*, maksud analisis ini untuk menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*. Hasil *overall model fit* ditampilkan pada Gambar 4.8.



Sumber : data primer diolah, 2005

Gambar 4.8. menunjukkan bahwa model pengukuran untuk keinginan berpindah menghasilkan penerimaan yang baik. Hal ini dilihat dengan tidak adanya *observed variable* yang mempunyai loading < 0.50. Sedangkan evaluasi untuk kriteria *goodness-of-fit* keinginan berpindah ditunjukkan pada tabel 4.29. Pada tabel tersebut menggambarkan bahwa hasil *chi-square* untuk probabilitas $p = 0,337$; DF ; GFI ; AGFI, NFI ; TLI ; CMIN/DF dan RMSEA telah memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran keinginan berpindah. Lebih lengkapnya kriteria-kriteria *good-of-fit* ditunjukkan pada lampiran 3.

TABEL 4.29.
EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT
KEINGINAN BERPINDAH

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	2.176	245.571		CMIN	5%; = 5.991 1%; = 9.210
Degrees of Freedom	0	2	10		DF	Baik
P		0.337	0.000		P	Baik
Discrepancy/DF		1.088	40.929	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.994	0.535	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.969	0.226	≥ 0.90	AGFI	Baik
Normated Fit Index	1.000	0.991	0.000	≥ 0.90	NFI	Baik
Tucker-Lewis Index		0.998	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.999	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.022	0.472	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square tabel pada α ; df

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tahap analisis kedua dalam *confirmatory factor analysis* untuk kepuasan kerja adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditampilkan pada tabel 4.30. di bawah ini :

TABEL 4.30
HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK KEINGINAN BERPINDAH

	Estimate	Standardized Estimate	S.E	C.R	P
X52	1.000	0.735			
X53	1.081	0.704	0.128	8.478	0.000
X54	1.027	0.713	0.124	8.272	0.000
X55	1.133	0.780	0.129	8.767	0.000

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa hasil analisis terhadap nilai *Critical Ratio* (CR) untuk setiap *loading factor* berada diatas ambang batas 1.96 (taraf signifikansi 0.05) maupun 2.58 (pada taraf signifikansi 0.01). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *observed*

variables secara signifikan merupakan indikator dari keinginan berpindah. Pada tabel 4.30 juga menunjukkan bahwa *convergen validity* telah terpenuhi yaitu dari nilai loading > 2 kali *standar error* (SE). *Convergen validity* mengacu pada seberapa baik indikator-indikator dari sebuah faktor dalam mengukur variabel laten. Menurut Anderson dan Gerbing (1988) bahwa evaluasi terhadap *convergen validity* perlu dilakukan karena *convergen validity* menggambarkan sejauhmana sebuah faktor telah diukur dengan tepat dan apabila sebuah faktor tersebut tidak diukur dengan baik maka analisis terhadap hubungan antar faktor dengan faktor lainnya akan bias.

Tahap ketiga dalam *confirmatory factor analysis* untuk keinginan berpindah adalah analisis reliabilitas. Hasil *composite reliability* dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel 4.31 di bawah ini :

TABEL 4.31.
HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *AVERAGE VARIANCED* KEINGINAN BERPINDAH

Indikator	Std. Loading	Std. Loading	Measurement Error	Composite Reliability	Average Variance Extracted
X52	0.735	0.540	0.460	0.823	1.000
X53	0.704	0.496	0.504		
X54	0.713	0.508	0.492		
X55	0.780	0.608	0.392		
Sum	2.932	2.153	1.847		

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel di atas menunjukkan bahwa *composite reliability* dan *average variance extracted* telah melampaui ambang batas yang direkomendasikan yaitu untuk *composite reliability* diatas 0,70 sedangkan untuk *average variance extracted* diatas 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas kepuasan kerja dapat diterima.

4.3.2. Evaluasi Asumsi SEM

Tahap berikutnya setelah model pengukuran masing-masing konstruk dinyatakan fit dengan data dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya yaitu melakukan evaluasi *overall model fit*. Evaluasi ini digunakan untuk model struktural dan menganalisis parameter estimasi antar faktor, yang menjelaskan hubungan kausalitas antar faktor.

Sebelum melakukan evaluasi terhadap *overall model fit* pada model struktural dan analisis parameter estimasi antar faktor, maka dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi-asumsi SEM. Menurut Bagozi dan Baumgartner (1994) mengungkapkan bahwa pelanggaran asumsi-asumsi SEM akan mempunyai dampak yang serius pada nilai parameter estimasi antar variabel, juga akan menimbulkan problem identifikasi.

4.3.2.1. Evaluasi Normalitas Data

Apabila teknik yang digunakan *Maximum Likelihood Estimation* maka salah satu syarat yang harus digunakan adalah asumsi normalitas baik secara univariat maupun multivariate. Asumsi uji normalitas dievaluasi dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness* dan kurtosis value pada taraf signifikansi 0,01 sebesar $\pm 2,58$. Adapun output AMOS 4.01 untuk uji normalitas data ditampilkan pada tabel 4.32. di bawah ini :

TABEL 4.32.
UJI NORMALITAS

Indikator	Min	Max	Skew	C.R	Kurtosis	C.R
KS	6	20	-0.269	-1.472	-0.462	-1.265
DD	4	20	-0.242	-1.324	-0.606	-1.659
KPS	10	20	-0.212	-1.163	-0.358	-0.980
KO	8	20	-0.163	-0.892	-0.765	-2.094
AK	5	20	-0.046	-0.249	-0.385	-1.054
KK	9	24	-0.025	-0.137	-0.542	-1.484
NC	12	30	-0.003	-0.016	-0.536	-1.468
CC	8	20	-0.167	-0.916	-0.032	-0.087
AC	6	29	-0.474	-2.596	-0.369	1.011
KB	8	20	-0.032	-0.176	-0.652	-1.786
Multivariat					1.951	0.845

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tabel 4.32. menggambarkan bahwa nilai *critical ratio* dan kurtosis dari semua indikator berdistribusi normal secara univariat karena berada diantara ± 2.58 . Sedangkan normalitas secara multivariate berada diantara ± 2.58 maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2.2. Evaluasi *Outlier*

Outlier merupakan observasi data yang mempunyai karakteristik yang unik dan terlihat sangat berbeda dari observasi-observasi lain serta muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk variabel tunggal (*univariat*) maupun variabel kombinasi (*multivariate*). Terdapat dua cara untuk mengevaluasi *outlier* yaitu dengan *univariate outlier* dan *multivariate outlier*. *Univariate outlier* dideteksi dengan cara menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outlier* dengan mengkonversi nilai data penelitian ke dalam standar deviasi sebesar 1 (Hair et al, 1998). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

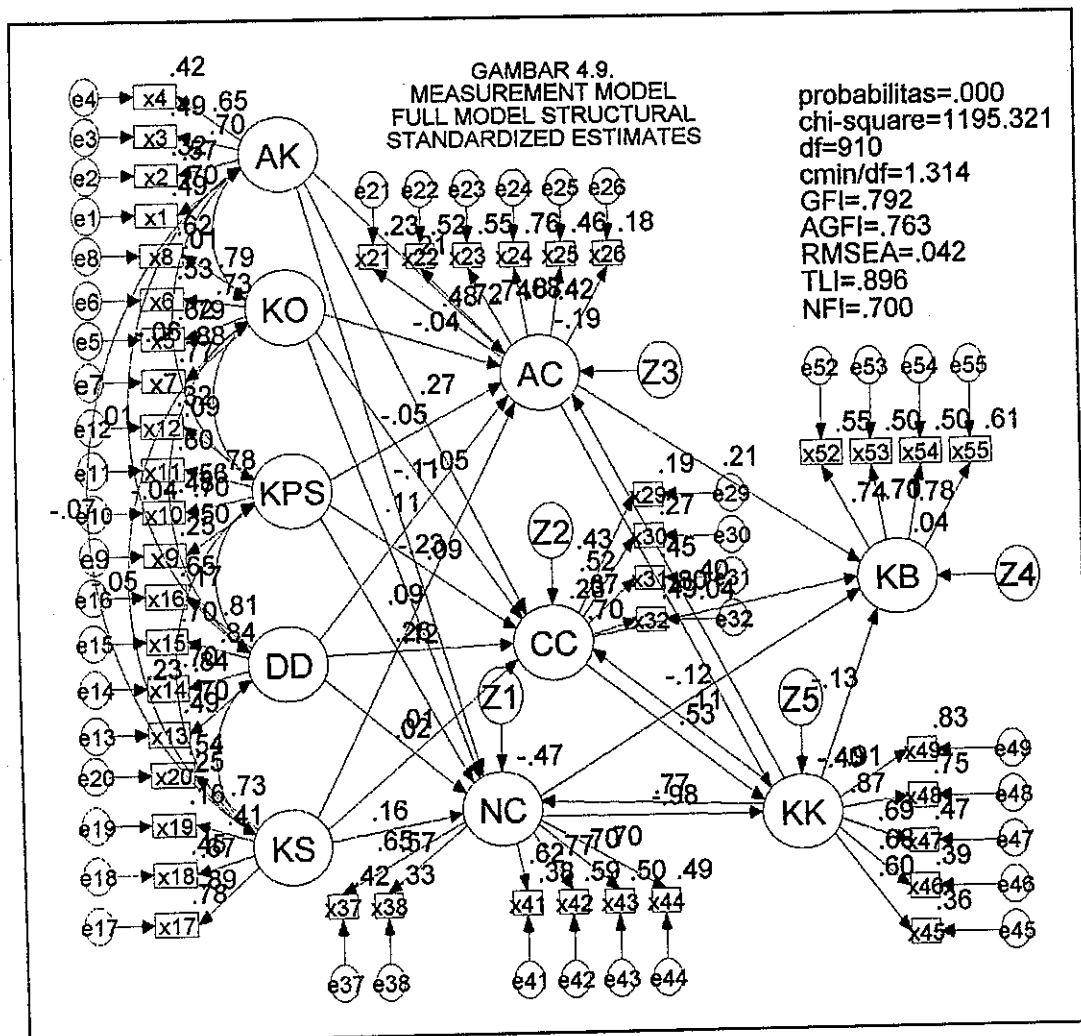
tidak terdapat *uivariate outlier* pada data yang dianalisis. Sedangkan pada saat data dikombinasikan perlu juga dideteksi untuk menjaga kemungkinan outlier secara multivariate. Evaluasi *multivariate outlier* dideteksi dengan cara memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Menurut Hair et al., (1998) bahwa jarak *mahalanobis* untuk setiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan suatu jarak observasi dari rata-rata semua variabel untuk sebuah ruang multidimensional. Sedangkan menurut Agusty (2002) bahwa dalam mengevaluasi jarak mahalanobis dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas adalah sebesar jumlah variabel. Pada tingkat signifikan 1%, maka semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* lebih besar dari $X^2(10; 0,01) = 29,58$ merupakan outlier multivariate. Dilihat dari hasil tidak ada yang nilainya lebih besar dari 29,58 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *multivariate outlier* pada penelitian ini. Lebih lengkapnya untuk data mahalanobis dapat dilihat pada lampiran

4.3.2.3. Evaluasi *Multicollinearity* dan *Singularity*

Evaluasi ini dapat dideteksi dengan menggunakan *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Menurut Tabachnick dan Fidell (1995) bahwa nilai determinan yang sangat kecil atau jauh diatas angka nol menunjukkan adanya *multicollinearity* atau *singularity*. Hasil pengolahan program AMOS 4.01 dihasilkan nilai determinasi sebesar 6.7197e+009. Nilai tersebut berada di atas nol sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi *multicollinearity* atau *singularity* telah terpenuhi.

4.3.3. Analisis *Full Structural Equation Modelling* (SEM)

Setelah melakukan model analisis melalui *confirmatory factor analysis*, maka dilanjutkan dengan mengevaluasi kriteria-kriteria *overall model fit*. Evaluasi ini menunjukkan sejauhmana tingkat kesesuaian antara matrik varian-kovarian sampel dengan matrik varian-kovarian yang diprediksi oleh model atau menunjukkan sejauhmana model yang dikembangkan peneliti apakah konsisten dengan data yang digunakan. Di bawah ini ditampilkan hasil *estimasi full latent variable model* :



Sumber : data primer diolah,2005

Berdasarkan hasil output Amos 4.01 di atas, maka evaluasi kriteria *good-of-fit* model dapat dilihat pada tabel 4.34. di bawah ini :

Tabel 4.34.
EVALUASI OVERALL MODEL FIT FULL MODEL

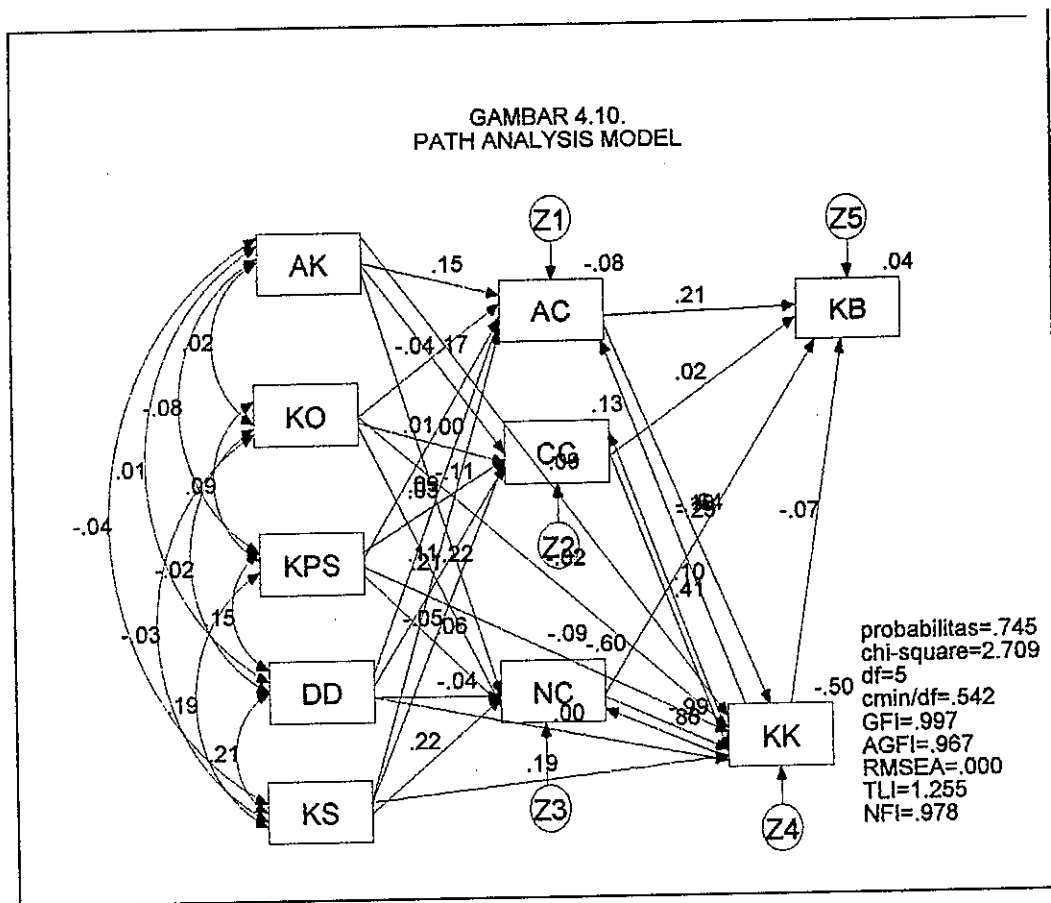
Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	186.780	3988.701		CMIN	5%; = 981,290 1%; = 1012,176
Degrees of Freedom	0	910	990		DF	Baik
P		0.000	0.000		P	Kurang Baik
Discrepancy/DF		1.314	4.029	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.792	0.436	≥ 0.90	GFI	Kurang Baik
AGFI		0.762	0.410	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normed Fit Index	1.000	0.700	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.896	0.000	≥ 0.95	TLI	Kurang Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.905	0.000	≥ 0.95	CFI	Kurang Baik
RMSEA		0.042	0.130	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil pengujian dengan probabilitas $p = 0,000$ dan kriteria lain dari *good-of-fit* serta dengan $X^2 = 186.780$ menunjukkan bahwa hasil pengujian *full structural equation model* memberikan nilai kesesuaian yang kurang baik untuk menerima model pengukuran penelitian yang diajukan. Lebih lengkapnya hasil output AMOS 4.01 atas kriteria *goodness-of-fit* lainnya dapat dilihat pada lampiran

Berdasarkan hasil dari gambar 4.9. dan tabel 4.34, maka peneliti mencoba melakukan modifikasi model dengan menghubungkan antar variabel yang mempunyai instrumen sama. Akan tetapi hasil modifikasi tidak menjadikan hasil probabilitas menjadi lebih baik. Untuk mengatasi hal tersebut maka peneliti dalam menguji *full structural equation model* menggunakan *path analysis*. Hasil dari *path analysis* dapat dilihat pada gambar 4.10. di bawah ini :



Sumber : data primer yang diolah, 2005

Hasil gambar 4.10 menunjukkan bahwa dengan model *path analysis* memberikan nilai kesesuaian yang baik. Hal ini dilihat dari signifikansi yang

dihasilkan yaitu $p = 0,745$ dan kriteria *good-of-fit* yang lain. Sedangkan evaluasi kriteria *overall model fit* ditampilkan pada tabel 4.35 di bawah ini :

Tabel 4.35.
EVALUASI OVERALL MODEL FIT PATH ANALYSIS

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	2.709	125.903		CMIN	5%; = 14.067 1%; = 18.475
Degrees of Freedom	0	5	45		DF	Baik
P		0.745	0.000		P	Baik
Discrepancy/DF		0.542	2.798	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.997	0.875	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.976	0.848	≥ 0.90	AGFI	Baik
Normed Fit Index	1.000	0.978	0.000	≥ 0.90	NFI	Baik
Tucker-Lewis Index		1.255	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	1.000	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.000	0.100	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.35 menggambarkan bahwa semua kriteria menunjukkan nilai sesuai yang direkomendasi sehingga dapat dikatakan untuk pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan melalui komitmen organisasi dan kepuasan bekerja dapat diterima dengan baik dan dapat bermanfaat untuk mengkonfirmasi hasil antara kesesuaiann teoritis dan pengujian empiris.

4.3.4. Pengujian Korelasi

Pengujian korelasi ditampilkan pada tabel 4.36. di bawah ini :

TABEL 4.36.
KORELASI ANTAR KONSTRUK EKSOGEN

Konstruk	Estimasi
AK <--> KO	0.022
AK <--> KPS	-0.078
AK <--> DD	0.013
AK <--> KS	-0.042
KO <--> KPS	0.099
KO <--> DD	-0.024
KO <--> KS	-0.029
DD <--> KS	0.207
KPS <--> DD	0.146
KPS <--> KS	0.186

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil di atas menggambarkan bahwa masing-masing konstruk eksogen memiliki korelasi yang relatif kecil, maka dapat disimpulkan bahwa untuk masing-masing konstruk eksogen tidak saling berkorelasi satu sama lainnya.

4.3.5. Pembahasan Hipotesis

Pengujian hipotesis seperti yang diajukan pada Bab 2 dilakukan dengan cara melihat nilai *regression weight* pada kolom C.R yang dihasilkan oleh program AMOS 4.01. Untuk nilai C.R dibandingkan dengan nilai kritisnya yang merupakan nilai t hitung yaitu pada signifikan 0,01 sebesar $\pm 2,58$ dan pada signifikan 0,05 sebesar $\pm 1,96$. Apabila nilai C.R dari hasil pengolahan telah melampaui nilai kritisnya pada signifikan $p \leq 0,01$ atau $p \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai C.R yang lebih kecil atau belum melampaui nilai

kritisnya dengan signifikan 0,01 atau 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil output

AMOS 4.01 dapat dilihat dalam tabel 4.37. di bawah ini :

TABEL 4.37.
HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI PARAMETER ESTIMASI
UNTUK MODEL SEM

Konstruk	Estimate	S.E	C.R	P	Keputusan 5%	Keputusan 1%
AC < -- AK	0.147	0.124	1.644	0.100	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- KO	-0.041	0.116	-0.504	0.614	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- KPS	0.010	0.177	0.127	0.899	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- DD	0.095	0.093	1.141	0.254	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- KS	0.109	0.117	1.351	0.177	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < --AK	0.167	0.057	2.269	0.023	Signifikan	Tidak signifikan
CC < -- KO	0.001	0.057	0.016	0.987	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < --KPS	0.034	0.088	0.477	0.634	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < --DD	0.207	0.045	2.847	0.004	Signifikan	Signifikan
CC < --KS	-0.046	0.058	-0.642	0.521	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < --AK	-0.108	0.169	-0.789	0.430	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < --KO	-0.220	0.134	-2.077	0.038	Signifikan	Tidak signifikan
NC < --KPS	0.063	0.198	0.608	0.543	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < --DD	-0.036	0.108	-0.332	0.740	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < -- KS	0.217	0.125	2.208	0.027	Signifikan	Tidak signifikan
KK < --AK	0.095	0.101	0.965	0.334	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK < -- KO	-0.020	0.121	-0.175	0.861	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK < -- KPS	-0.085	0.151	-0.903	0.366	Tidak signifikan	Tidak Signifikan

KK <--DD	0.001	0.082	0.007	0.994	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK <--KS	0.195	0.154	1.348	0.178	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC <--KK	-0.248	0.316	-1.067	0.286	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC <--KK	0.104	0.092	0.860	0.390	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC <--KK	0.860	0.639	1.609	0.108	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK <--AC	0.637	0.109	4.310	0.000	Signifikan	Signifikan
KK <--CC	0.413	0.169	3.226	0.001	Signifikan	Signifikan
KK <--NC	-0.988	0.388	-2.132	0.033	Signifikan	Tidak signifikan
KB <--AC	0.209	0.055	2.267	0.009	Signifikan	Tidak signifikan
KB <--CC	0.018	0.098	0.227	0.820	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KB <--NC	-0.100	0.062	-1.249	0.212	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KB <--KK	-0.067	0.078	-0.852	0.394	Tidak signifikan	Tidak signifikan

Sumber : data primer yang diolah, 2005

4.3.5.1. Pengujian Hipotesis 1a

Hipotesis 1a menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *affective commitment*. Tabel 4.37. untuk parameter estimasi antara profesionalisme afiliasi komunitas dengan *affective commitment* yang dibentuk menghasilkan nilai C.R sebesar 1,644 dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,147. Nilai C.R yang dihasilkan belum melampaui nilai kritisnya 1,96 untuk signifikan 5% maupun 2,58 untuk signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar 0,100 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1a ditolak.

Hasil hipotesis ini dapat memberikan gambaran bahwa seorang auditor pada Kantor Akuntan Publik yang mempunyai profesionalisme afiliasi komunitas tinggi tidak mempengaruhi *affective commitment*. Adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi auditor dan adanya partisipasi dalam pertemuan auditor tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor.

Keadaan tersebut dapat dipahami meskipun auditor selalu berlangganan dan membaca publikasi auditor serta berpartisipasi dalam pertemuan bahkan berdiskusi dengan auditor perusahaan lain, tetapi kalau tidak ada kesadaran dari auditor sendiri maka komitmen *affective* tidak tercapai. Hal ini membawa konsekuensi bagi auditor untuk lebih mempunyai kesadaran dalam berkomitmen pada perusahaannya. Hasil penolakan tersebut juga disebabkan tidak adanya variabel konflik organisasi profesional sebagai mediasinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) yang memberikan bukti empiris bahwa profesionalisme afiliasi komunitas tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Evi (2003) tetapi tidak mendukung penelitian Guntur (2002).

4.3.5.2. Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.504 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan

nilai *p-value* sebesar 0,614 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis 1b ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 1b menggambarkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik yang mempunyai profesionalisme kebutuhan otonomi tinggi tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor. Meskipun auditor mempunyai kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan menjadikan subyek yang direview supervisor, tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian ini ditolak karena tidak adanya variabel konflik organisasi profesional sebagai perantara seorang professional akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), serta Rahmawati (1998). Temuan ini juga sesuai dengan Guntur (2002) yang menyatakan bahwa profesionalisme kebutuhan otonomi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara unidimensi. Akan tetapi hasil tersebut berbeda dengan temuan Evi (2003) yang menyatakan profesionalisme kebutuhan otonomi mempengaruhi komitmen organisasi secara unidimensi.

4.3.5.3. Pengujian Hipotesis 1c

Hipotesis 1c menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.127 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%.

Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,899 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01. maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1c ditolak.

Semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri yang dimiliki auditor tidak akan membuat *affective commitment* auditor juga tinggi, atau dapat dikatakan bahwa profesionalisme kepatuhan terhadap peraturan sendiri yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap *affective commitment* auditor. Hubungan tidak signifikan yang ditemukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa apabila profesionalisme kepatuhan terhadap peraturan sendiri sebagai prioritas maka tidak mempengaruhi komitmen untuk *affective*.

Fakta empiris dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor menjadikan auditor di Kantor Akuntan Publik tidak akan meningkatkan *affective commitment*. Akuntan akan mempunyai komitmen terhadap perusahaannya apabila ada konflik organisasi profesional.

Hasil pengujian ini berhasil mengkonfirmasi hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Rahmawati (1998) yang memberikan bukti bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan terhadap peraturan sendiri maka tidak akan semakin tinggi *affective commitment* auditor.

4.3.5.4. Pengujian Hipotesis 1d

Hipotesis 1d menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan

sebesar 1.141 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau nilai kritis 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,254 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1d ditolak.

Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka tidak menjadikan *affective commitment* auditor tinggi. Hasil pengujian 1d memberikan gambaran bahwa meskipun auditor di Kantor Akuntan Publik senang dengan dedikasi rekan lainnya, senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan serta adanya pengurangan gaji, hal ini tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor. Hal ini dapat dipahami, karena secara umum auditor akan meneruskan bekerja apabila mempunyai kesadaran yang didukung dengan gaji mencukupi. Disamping itu seorang akuntan akan semakin tinggi komitmennya dipengaruhi oleh konflik organisasi profesional yang ada.

Hasil pengujian ini tidak konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), dan Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *affective commitment* auditor. Penelitian ini sesuai dengan temuan Evi (2003) yang menyatakan profesionalisme dedikasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi secara unidimensi.

4.3.5.5. Pengujian Hipotesis 1e

Hipotesis 1e menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 1.351 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau

kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau nilai kritis 2,58 pada signifikan 1%. Nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar 0,177, hal ini berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1e ditolak.

Bukti empiris menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka tidak semakin tinggi *affective commitment* auditor. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa meskipun disadari akan keberadaan auditor penting bagi masyarakat dan sering dilebih-lebihkan, namun tidak akan meningkatkan komitmen auditor terhadap organisasi berdasarkan *affective* di Kantor Akuntan Publik. Hal ini merupakan tantangan bagi Kantor Akuntan Publik, karena tujuan dari KAP adalah memberikan jasa pelayanan yang baik kepada klien dan masyarakat. Sedangkan umumnya seseorang akan berkomitmen pada organisasi dengan dasar *affective* karena kesediaannya untuk membantu organisasinya dalam mencapai tujuan. Disamping itu komitmen seseorang akan tergantung pada besar kecilnya konflik organisasi profesional pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1998) yang membuktikan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial ternyata tidak akan semakin tinggi *affective commitment* auditor. Hasil temuan ini juga sesuai dengan penelitian Evi (2003), tetapi tidak sama dengan temuan Guntur (2002).

4.3.5.6. Pengujian Hipotesis 1f

Hipotesis 1f menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang

dihasilkan sebesar 2.269 merupakan nilai yang melampaui batas nilai kritis atau lebih dari 1,95 pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,023 berada di bawah nilai signifikan 0,05 tetapi berada di atas nilai signifikan 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis H_1 diterima pada signifikan 5% yaitu profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*, tetapi ditolak pada signifikan 1% yaitu profesionalisme afiliasi komunitas tidak berpengaruh terhadap *continuance commitment*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *continuance commitment*. Adanya auditor yang berlangganan dan membaca jurnal auditor, auditor yang ikut berpartisipasi pada pertemuan organisasi auditor cabang, serta sering bertukar pikiran dengan auditor lain, maka akan meningkatkan komitmen organisasi auditor berdasarkan *continuance* di Kantor Akuntan Publik. Auditor tetap bergabung dengan Kantor Akuntan Publik karena terdapat *rewards* tertentu. Misalnya hasil dari seringnya bertukar pikiran dengan auditor lain yang dianggap sebagai *rewards* dalam bentuk non finansial. Meskipun secara umum individu beranggapan bahwa *rewards* selalu dalam bentuk finansial.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), dan Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas tidak semakin tinggi *continuance commitment* auditor.

4.3.5.7. Pengujian Hipotesis 1g

Hipotesis 1g menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.016 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,987 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1g ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 1g mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi tidak menjadikan semakin tinggi *continuance commitment* auditor. Bukti empiris menggambarkan bahwa kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan untuk menjadi subyek yang direview supervisor tidak akan meningkatkan *continuance commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini dapat dipahami, karena auditor akan memiliki *continuance commitment* terhadap organisasi yang tinggi dengan memperhitungkan untung dan ruginya. Disamping itu seorang auditor akan memiliki komitmen yang rendah apabila organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan profesional mereka yang menyebabkan konflik (Meixner dan Blin, 1989).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) serta Guntur (2002) tetapi tidak mendukung dengan temuan Evi (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi komitmen organisasi secara unidimensi.

4.3.5.8. Pengujian Hipotesis 1h

Hipotesis 1h menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.477 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,634 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1h ditolak.

Hasil pengujian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi *continuance commitment* seorang auditor di Kantor Akuntan Publik. Meskipun auditor mempunyai standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor tidak akan meningkatkan auditor di Kantor Akuntan Publik dalam *continuance commitment*.

Keadaan ini dapat dipahami karena auditor akan semakin tinggi *continuance commitment* dengan membandingkan untung ruginya dalam organisasi. Umumnya seseorang dengan *continuance commitment* tinggi karena berdasarkan untung dan ruginya yang diukur dengan finansial. Selain itu seorang yang professional akan mempunyai komitmen tinggi tergantung ada tidaknya konflik organisasi professional pada perusahaan mereka.

Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Rahmawati (1998) yang memberikan bukti bahwa semakin

tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi *continuance commitment*.

4.3.5.9. Pengujian Hipotesis 1i

Hipotesis 1i menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 2,847 telah melampaui nilai kritis atau lebih dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,004 berada di bawah nilai signifikan 0,05 maupun nilai signifikan 0,01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1i diterima.

Hasil pengujian hipotesis 1i mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *continuance commitment* auditor. Penelitian ini memberikan bukti bahwa auditor yang merasa senang terhadap dedikasi rekan lainnya, merasa senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan akan meningkatkan *continuance commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik, meskipun sedikit ada pengurangan gaji.

Keadaan ini memberikan tantangan tersendiri bagi Kantor Akuntan Publik, karena meskipun ada pengurangan gaji tidak akan mengurangi komitmen organisasi auditor. Secara umum seseorang akan mempunyai *continuance commitment* dengan mengukur untung ruginya yaitu diukur dengan gaji yang diperolehnya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi

profesionalisme dedikasi maka tidak semakin tinggi *continuance commitment* auditor.

4.3.5.10. Pengujian Hipotesis 1j

Hipotesis 1j menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.642 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari -1,95 pada signifikan 5% atau belum melampaui nilai kritis -2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar 0,521 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun signifikan 0,01. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 1j ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 1j menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka tidak semakin tinggi *continuance commitment* bagi auditor. Bukti empiris menggambarkan bahwa meskipun keberadaan auditor penting bagi masyarakat dan sering dilebih-lebihkan, tidak akan meningkatkan komitmen auditor terhadap organisasi berdasarkan *continuance* di Kantor Akuntan Publik. Auditor di Kantor Akuntan Publik akan mempunyai *continuance commitment* yang tinggi masih diukur dengan finansial yang diperoleh yaitu gaji. Semakin tinggi *rewards* ekonomi berupa gaji yang diperoleh maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *continuance commitment*.

Hasil penelitian ini juga sama dengan temuan Evi (2003), tetapi tidak sama dengan temuan Guntur (2002).

4.3.5.11. Pengujian Hipotesis 1k

Hipotesis 1k menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.789 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari $1,95$ pada signifikan 5% atau belum melampaui nilai kritis $2,58$ pada signifikan 1% . Sedangkan nilai *p-value* sebesar $0,430$ berada di atas nilai signifikan $0,05$ maupun $0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1k ditolak.

Hipotesis 1k mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka tidak semakin tinggi *normative commitment* yang dimiliki auditor. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa seorang auditor pada Kantor Akuntan Publik yang mempunyai profesionalisme afiliasi komunitas tinggi tidak mempengaruhi *normative commitment*. Adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi auditor dan berpartisipasi dalam pertemuan auditor serta sering bertukar pikiran dengan auditor lain tidak akan meningkatkan *normative commitment* auditor.

Hal ini dapat dipahami karena auditor akan mempunyai *normative commitment* yang tinggi terhadap organisasi dengan tidak dipengaruhi oleh apapun. Auditor akan tetap menjadi anggota di Kantor Akuntan Publik karena

mempunyai kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan.

Keadaan tersebut dapat dikatakan bahwa auditor akan memiliki komitmen organisasi tinggi berdasarkan *normative* karena merasa kewajiban bukan karena auditor selalu berlangganan dan membaca publikasi auditor serta berpartisipasi dalam pertemuan bahkan berdiskusi dengan auditor perusahaan lain. Disamping itu komitmen organisasi tinggi apabila tidak terjadi permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka yang menyebabkan konflik

4.3.5.12. Pengujian Hipotesis II

Hipotesis II menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -2.077 telah melampaui nilai kritis dari $-1,95$ pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai batas atau kurang dari $-2,58$ pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar $0,038$ berada dibawah nilai signifikan $0,05$ tetapi berada di atas $0,01$. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis II ditolak pada signifikan 1% yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kebutuhan otonomi tidak akan meningkatkan *normative commitment* mereka, juga ditolak pada signifikan 5%, yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kebutuhan otonomi tidak akan meningkatkan *normative commitment* mereka.

Hasil pengujian hipotesis II mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin rendah *normative commitment*

auditor. Penelitian ini menggambarkan bahwa kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan untuk menjadi subyek yang direview supervisor akan menurunkan *normative commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik. Dapat dikatakan bahwa adanya aktivitas tersebut terutama adanya wewenang yang diberikan, tidak akan menambah auditor lebih komitmen terhadap organisasinya. Hal ini dapat dipahami bahwa auditor dalam berkomitmen terhadap organisasinya merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan.

4.3.5.13. Pengujian Hipotesis 1m

Hipotesis 1m menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.608 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1.95 pada signifikan 5% atau belum melampaui nilai kritis 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.543 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun 0.01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1m ditolak.

Hasil pengujian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi *normative commitment* auditor. Fakta empiris menggambarkan bahwa adanya standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor

menjadikan auditor di Kantor Akuntan Publik tidak akan meningkatkan *normative commitment*.

Keadaan ini dapat dipahami, karena seseorang akan tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan atau suatu kewajiban. Auditor dalam berkomitmen terhadap organisasi tidak diukur secara finansial atau memperhitungkan untung dan ruginya, tetapi dipengaruhi ada tidaknya konflik pada organisasi mereka.

4.3.5.14. Pengujian Hipotesis 1n

Hipotesis 1n menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.332 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1.95 pada signifikan 5% atau 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.740 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun nilai signifikan 0.01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1n ditolak.

Hasil pengujian 1n menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka tidak semakin tinggi *normative commitment* auditor. Meskipun seorang auditor senang dengan dedikasi rekan lainnya, senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan serta adanya pengurangan gaji tidak akan meningkatkan *normative commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik.

Secara empiris bahwa auditor akan meneruskan dan tetap bekerja karena mempunyai perasaan kewajiban dan tidak ada konflik pada organisasinya

sehingga memenuhi kewajiban dan keinginan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai profesionalisme dedikasi tidak akan meningkatkan *normative commitment* mereka. Hasil penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang belum pernah diteliti sehingga belum bisa dikatakan mendukung atau tidak.

4.3.5.15. Pengujian Hipotesis 1o

Hipotesis 1o menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 2.208 telah melampaui nilai kritis dari 1,95 pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai batas atau kurang dari 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,027 berada di dibawah nilai signifikan 0,05 tetapi berada di atas 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1o ditolak pada signifikan 1% yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kewajiban sosial tidak akan meningkatkan *normative commitmentnya* tetapi diterima pada signifikan 5%, yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kewajiban sosial akan meningkatkan *normative commitmentnya*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberadaan auditor bagi masyarakat dan adanya tanggapan yang sering melebih-lebihkan keberadaan auditor akan semakin tinggi *normative commitment*. Keadaan ini dapat dikatakan bahwa adanya pandangan masyarakat tersebut akan menambah auditor lebih komitmen terhadap organisasinya. Meskipun auditor dalam berkomitmen terhadap

organisasi merupakan sesuatu yang seharusnya dilakukan, akan tetapi tidak melihat ada tidaknya penilaian dari masyarakat.

4.3.5.16. Pengujian Hipotesis 2a

Hipotesis 2a menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.965 belum melampaui nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.334 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2a ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Terbukti bahwa adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi auditor dan berpartisipasi dalam pertemuan auditor serta sering bertukar pikiran dengan auditor lain tidak akan meningkatkan kepuasan auditor dalam bekerja.

Keadaan ini dapat dipahami, karena kepuasan kerja seseorang akan tercapai apabila mampu untuk mencapai aktualisasi professional yang dipengaruhi oleh proses pemikirannya. Disamping itu seseorang akan semakin rendah kepuasannya karena timbul konflik organisasi professional pada perusahaan mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penemuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998), Guntur (2002) dan Evi (2003) yang

menyatakan bahwa profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.5.17. Pengujian Hipotesis 2b

Hipotesis 2b menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.175 belum melampaui nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas kritis atau kurang dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.861 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2b ditolak pada signifikan 1% maupun 5%.

Hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan untuk menjadi subyek yang direview supervisor tidak akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Auditor akan mempunyai kepuasan kerja tinggi apabila tidak ada konflik organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1998) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Guntur (2002) dan Evi (2003)

yang menyatakan tingkat profesionalisme kebutuhan otonomi tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi.

4.3.5.18. Pengujian Hipotesis 2c

Hipotesis 2c menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.903 belum melampaui nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.366 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2c ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil hipotesis 2c menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Bukti empiris menggambarkan bahwa adanya standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor tidak akan meningkatkan kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini menjadi suatu konflik organisasi bagi auditor di Kantor Akuntan Publik, sehingga auditor akan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Hal ini akan terselesaikan apabila terbebas dari rasa tertekan atau diberi wewenang sehingga mampu mencapai aktualisasi profesional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998), Guntur (2002) dan Evi (2003) yang

memberikan bukti bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja.

4.3.5.19. Pengujian Hipotesis 2d

Hipotesis 2d menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.007 belum melampaui nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.994 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2d ditolak pada signifikan 1% maupun 5%.

Hasil tersebut menyatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai profesionalisme dedikasi tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka tidak akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor.

Meskipun senang dengan dedikasi rekan lainnya, senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan serta adanya pengurangan gaji tidak akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dipahami bahwa secara umum seseorang yang dikurangi penghasilannya merupakan sesuatu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka dan menyebabkan konflik, sehingga akan menjadikan kepuasan kerja berkurang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) dan Evi (2003).

4.3.5.20. Pengujian Hipotesis 2e

Hipotesis 2e menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 1.348 belum melampaui nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.334 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2e ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberadaan auditor bagi masyarakat dan adanya tanggapan yang sering melebih-lebihkan keberadaan auditor tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin rendah kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini juga menjadikan konflik organisasi yang menyebabkan kepuasan kerja berkurang.

Hasil pengujian ini mendukung penemuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) tetapi tidak mendukung hasil penelitian Evi (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja auditor.

4.3.5.21. Pengujian Hipotesis 3a

Hipotesis 3a menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 4.310 sudah melampaui nilai batas kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari

2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.000 berada di bawah nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3a diterima pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Penelitian ini menyatakan bahwa *affective commitment* pada lingkungan Kantor Akuntan Publik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Karyawan yang komitmen organisasinya tinggi, lebih berorientasi pada pekerjaan dibandingkan dengan karyawan lainnya. Mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya dan memandang kalau pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya. Sehingga mereka mengerahkan segala upaya demi organisasi/perusahaan.

Disamping itu, dengan adanya rasa ikut memiliki yang kuat pada organisasi, merasa terikat secara emosional dan menjadikan bagian organisasi akan menjadikan kepuasan kerja auditor meningkat. Kepuasan kerja auditor dicerminkan dari kegembiraan atau sikap emosi positif dari pengalaman kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jenkins et al. (1992), Meyer et al. (1993) dan Hackett et al. (1994) serta Ketchand dan Strawser (1998) yang menyatakan bahwa *affective commitment* akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

4.3.5.22. Pengujian Hipotesis 3b

Hipotesis 3b menyatakan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 3.226 telah melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.001 berada di bawah

nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3b ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik yang memiliki *continuance commitment* tinggi maka kepuasan kerjanya tinggi. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berdasarkan *continuance* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sama dengan *affective commitment* dan *normative commitment*. Karyawan yang mempunyai keinginan yang besar untuk tetap bekerja pada organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Becker (1960) bahwa karena karyawan tetap bekerja pada suatu organisasi dan mereka mengakumulasikan manfaat/benefit yang lebih, dan akan mencegah mereka mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Meyer et al. (1993) dan Hackett et al (1994), Jenkins et al. (1992) serta Ketchand dan Strawser (1998) yang membuktikan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4.3.5.23. Pengujian Hipotesis 3c

Hipotesis 3c menyatakan bahwa *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -2.132 sudah melampaui batas nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai batas dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.033 berada di bawah nilai signifikan 0.05 tetapi berada di atas nilai signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3c di tolak pada signifikan 1% tetapi diterima pada signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *normative commitment* pada lingkungan Kantor Akuntan Publik akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Meskipun auditor tidak merasa puas, akan tetap memiliki komitmen terhadap organisasi karena merupakan kewajiban yaitu kewajiban moral. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *normative commitment* yang dimiliki auditor maka semakin rendah kepuasan dalam bekerja.

4.3.5.24. Pengujian Hipotesis 3d

Hipotesis 3d menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -1.067 belum melampaui batas nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar -0.248 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3d ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil hipotesis 3d menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik tidak berpengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi dengan dasar *affective*. Adanya rasa puas dengan pekerjaan sekarang dan merasa lebih berbahagia dengan pekerjaannya tidak akan berpengaruh terhadap *affective commitment* auditor. Hal ini menjadi tantangan bagi Kantor Akuntan Publik, karena kepuasan kerja yang ada pada auditor tidak akan menjadikan auditor bagian dari KAP.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Paswerk dan Strawser (1996) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *affective commitment*.

4.3.5.25. Pengujian Hipotesis 3e

Hipotesis 3e menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.860 belum melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.390 berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 e ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik tidak mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan *continuance*. Auditor yang merasa puas dan merasa lebih berbahagia dalam pekerjaannya tidak akan menjadikan auditor tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini dapat dipahami karena seseorang akan tetap bertahan dalam organisasi karena memperhitungkan untung dan ruginya yaitu diukur dengan finansial tidak hanya dari sifat emosional saja.

Hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan penemuan Paswerk dan Strawser (1996) dan Evi (2003) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*.

4.3.5.26. Pengujian Hipotesis 3f

Hipotesis 3f menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 1.609 belum melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.108

berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 f ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik ternyata tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi berdasarkan *normative*. Meskipun auditor merasa puas dengan pekerjaan dan merasa lebih berbahagia dalam pekerjaannya tidak akan menjadikan auditor tetap bertahan dalam organisasi. Keadaan ini terbukti bahwa seseorang dalam berkomitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh kesadaran yang dimiliki atau komitmen merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan walaupun tidak merasa puas dalam bekerja.

4.3.5.27. Pengujian Hipotesis 4a

Hipotesis 4a menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 2.627 telah melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.009 berada di bawah nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4a ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Penelitian ini menyatakan bahwa *affective commitment* pengaruhnya besar terhadap keinginan berpindah auditor. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *affective commitment* maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah. Bukti empiris menyebutkan bahwa auditor yang mempunyai rasa ikut memiliki yang kuat pada organisasi, adanya rasa terikat secara emosional pada organisasi

dan merasa menjadi bagian dari keluarga dari organisasinya maka keinginan untuk berpindah rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Jenkins et al. (1992), tetapi tidak mendukung penelitian Dunhim et al. (1994) dan Hackett et al. (1994) yang menyatakan bahwa *affective commitment* terhadap keinginan berpindah hubungannya lebih kuat dibandingkan hubungan antara *continuance commitment* dengan keinginan berpindah.

4.3.5.28. Pengujian Hipotesis 4b

Hipotesis 4 b menyatakan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.227 belum melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.820 berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 b ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan berpindah auditor dari Kantor Akuntan Publik dipengaruhi oleh *continuance commitment*. Auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi maka keinginan untuk berpindah tinggi. Fakta empiris membuktikan bahwa adanya rasa khawatir terhadap sesuatu yang mungkin terjadi apabila berhenti bekerja pada organisasi, banyak hal dalam kehidupan akan terganggu apabila meninggalkan organisasi menjadikan semakin tinggi keinginan untuk berpindah dari organisasi.

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Jenkins et al. (1992), Meyer et al. (1993), Kalbers dan Fogarty (1995) yang membuktikan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

4.3.5.29. Pengujian Hipotesis 4c

Hipotesis 4c menyatakan bahwa *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -1.249 belum melampaui batas nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.212 berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 a ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keinginan berpindah bagi auditor dipengaruhi oleh *normative commitment* yang dimilikinya. Semakin tinggi *normative commitment* maka semakin tinggi keinginan auditor untuk berpindah dari Kantor Akuntan Publik. Dapat dikatakan bahwa *normative commitment* mempunyai pengaruh lebih baik terhadap keinginan berpindah. Hal ini menjadi tantangan bagi Kantor Akuntan Publik, meskipun komitmen terhadap organisasi merupakan kewajiban yang memang seharusnya dilakukan, tetapi auditor tetap mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar.

4.3.5.30. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.852 belum melampaui batas nilai kritis dari 1,95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari

2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.394 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun signifikan 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Bukti empiris menyatakan bahwa auditor yang merasa puas di Kantor Akuntan Publik maka akan mencari alternatif kerja lain. Hal ini menjadi tantangan bagi Kantor Akuntan Publik karena auditor akan berpindah walaupun merasa puas. Sedangkan keinginan berpindah akan terjadi umumnya apabila kepuasan kerja rendah dan timbul suatu konflik organisasi professional pada perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada keinginan berpindah dibandingkan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Evi (2003) tetapi tidak mendukung penelitian William dan Hazer (1986) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi pengaruhnya terhadap keinginan berpindah lebih penting apabila dibandingkan dengan kepuasan kerja.

4.3.6. Analisis Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung antara profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial) terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment, normative ecommitment*) dan kepuasan kerja di tampilkan pada tabel 4.38 dibawah ini :

Tabel 4.38
STANDARDIZED DIRECT AND INDIRECT EFFECT

<i>Standardized Direct Effects</i>									
	KS	DD	KPS	KO	AK	KK	NC	CC	AC
KK	0.197	0.001	-0.085	-0.020	0.095	0.000	-0.988	0.413	0.637
NC	0.217	-0.036	0.063	-0.220	-0.108	0.860	0.000	0.000	0.000
CC	-0.046	0.207	0.034	0.001	0.167	0.104	0.000	0.000	0.000
AC	0.109	0.096	0.010	-0.041	0.147	-0.248	0.000	0.000	0.000
KB	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.067	-0.100	0.018	0.209
<i>Standardized Indirect Effects</i>									
	KS	DD	KPS	KO	AK	KK	NC	CC	AC
KK	-0.179	0.092	0.021	0.108	0.091	-0.491	0.485	-0.203	-0.313
NC	0.013	0.080	-0.056	0.075	0.159	-0.423	-0.433	181.000	0.279
CC	0.002	0.010	-0.007	0.009	0.019	-0.051	-0.052	0.022	0.034
AC	-0.004	-0.023	0.016	-0.022	-0.046	0.122	0.125	-0.052	-0.080
KB	-0.003	0.008	0.010	-0.004	0.007	-0.036	0.102	-0.043	-0.066

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.38. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara afiliasi komunitas dan keinginan berpindah sebesar 0.007, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah sebesar 0.010, juga antara dedikasi dan keinginan berpindah sebesar 0.008. Nilai-nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung yaitu antara afiliasi komunitas dan keinginan berpindah sebesar 0.000, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah sebesar 0.000, juga antara dedikasi dan keinginan berpindah sebesar 0.000. Ini berarti dengan adanya kepuasan kerja, *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* akan memperkuat (*more robust*) hubungan antara afiliasi komunitas dengan keinginan berpindah, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah, antara dedikasi dan keinginan berpindah, serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah. Hasil ini dapat diartikan juga bahwa adanya kepuasan kerja

dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening akan memperkuat pengaruh antara afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi terhadap keinginan berpindah.

Sedangkan pengaruh tidak langsung kebutuhan otonomi dan keinginan berpindah, serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (*commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*) yaitu masing-masing sebesar -0.004 dan -0.003. Nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung antara kebutuhan otonomi dan keinginan berpindah serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* yang dibantu program aplikasi AMOS menunjukkan bahwa dari tigapuluh hipotesis yang diajukan, terdapat beberapa hipotesis yang ditolak dan diterima. Hipotesis yang diterima yaitu pengaruh dimensi profesionalisme afiliasi komunitas, dan dedikasi terhadap *continuance commitment*, pengaruh dimensi profesionalisme kewajiban sosial terhadap *normative commitment*, pengaruh dimensi komitmen organisasi *affective commitment* dan *normative commitment* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dimensi profesionalisme seperti afiliasi komunitas dan dedikasi berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional lebih cenderung mempunyai komitmen berdasarkan *continuance* apabila ada ikatan profesi sebagai acuan serta memiliki pengetahuan dan kecakapan. Sedangkan pengujian antara dimensi profesionalisme kewajiban sosial berpengaruh positif terhadap *normative commitment*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional lebih cenderung mempunyai komitmen berdasarkan *normative* apabila mempunyai kemandirian (otonomi) dalam membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain serta mempunyai pandangan akan pentingnya profesi auditor.

Selanjutnya pengujian yang dilakukan antara dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini

menunjukkan variabel *affective commitment* ternyata dipengaruhi oleh perasaan yaitu auditor cenderung untuk berperasaan ikut memiliki yang sangat kuat terhadap organisasi. Pengujian untuk *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel *normative commitment* dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi. Bisa dikatakan bahwa komitmen organisasi sebagai prediktor atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja, hal ini merupakan hasil yang mendukung penelitian Bateman dan Strasser (1984).

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis yang penting, yaitu suatu lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satunya adalah hubungan antara organisasi dan individu profesional yang bekerja dalam organisasi profesi. Hubungan tersebut dikarakteristikan memiliki keinginan untuk berpindah dengan asumsi bahwa ada konflik organisasi profesional sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Para auditor yang berdedikasi kepada profesinya, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional. Sedangkan auditor yang betul-betul lebih merasa terikat dengan profesional tradisional seperti otonomi, peraturan terhadap diri sendiri dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dan nilai-nilai suatu organisasi dan profesionalnya.

Temuan ini sangat penting untuk pengembangan teori tentang profesionalisme dan kebutuhan untuk menerapkan pendekatan multidimensi terhadap penelitian komitmen

organisasional dimasa yang akan datang. Pendekatan multidimensi terhadap komitmen organisasional memberikan pemahaman yang lebih akurat tentang keterlibatan individu dalam organisasinya.

5.2.2. Implikasi Praktik

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa diterimanya hipotesis yang disusun memberikan implikasi dan justifikasi bahwa profesionalisme yang tinggi mengindikasikan adanya keinginan berpindah, keinginan berpindah yang terjadi tidak bisa dihindari oleh organisasi profesi khususnya profesi akuntan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengurangi keinginan berpindah dengan cara memberikan keleluasan pada auditor untuk bertindak sesuai dengan pertimbangan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan dan menghindari adanya konflik organisasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat mengganggu hasil penelitian. *Pertama*, Pengukur profesionalisme masih terbatas pada dimensi teoritis dan beranggapan pada analisis tingkat individu. Adapun konsep penelitian yang dipakai yaitu konsep profesionalisme dengan pendekatan kerangka berpikir sosiologis. Konsep ini tidak mengukur tingkat kecerdasan seseorang, karena lebih dilihat sebagai orientasi atau nilai terhadap kerja yang dianut oleh profesional. *Kedua*, penelitian ini hanya menggunakan obyek penelitian di wilayah Jawa dengan dipilih beberapa kota sebagai sampel dengan teknik *convenience sampling*. Hal tersebut memberikan hasil yang tidak bisa digeneralisir untuk wilayah Indonesia. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas

wilayah penelitian dengan teknik sampel yang lebih tepat, sehingga dapat lebih mengeneralisasi hasil penelitian. *Ketiga*, penelitian ini hanya menerapkan metode survei kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui instrumen tertulis. Penelitian lebih lanjut dalam pengumpulan data hendaknya dapat dipantau sedemikian rupa, sehingga responden adalah benar-benar orang yang dituju dan memiliki kompetensi di bidang yang bersangkutan. *Kelima*, peneliti tidak menggunakan variabel konflik organisasi profesional yang mempengaruhi profesionalisme dengan keinginan untuk berpindah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover" *Journal of Applied Psychology* 72 : 392-386.
- Agusty Ferdinand. (2000), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization" *Journal of Occupational Psychology* 63 (March) : 1-18.
- Anderson, J.C. and Gerbing, D.W. 1988. Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommendet Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 193 (3) pp. 411-423.
- Angle, H.L., and J. L. Perry 1998: "An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness". *Administrative Science Quartely* 26 (March) : 1-14
- Aranya, N. and K. R. Ferris. 1984. "A Rexamination of Accounting Organization Profesional Conflict". *The Accounting Review* 60 (January) : 1-15.
- Bagozzi, R.P. and Baumgartner, H. 1994. "The Evaluation of Structure Equation Models and Hypothesis Testing" in R.P. Bagozzi (Ed), *Principles of Marketing Research*, Oxford, England : Blackwell, 1994. pp. 386-422.
- Bar-Hayim, A. and G. S. Berman. 1992. "The Dimensions of Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior*. 13 (July) : 379-387.
- Bateman, T. S., and S. Strasser. 1984. "A Longitudinal Analisis of The Antecedents Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*. 27. (March) : 95-112.
- Becker, H. S. 1960. "Notes on The Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*. 66 (July) : 32-42.
- Bline, D. M., D. Duchon, and W. F. Weixmer. 1991. "The Measurement of Organizational and Profesional Commitment L: An Examination of The Psychometric Properties of Two Community Used Instrument". *Behavioral Research in Accounting* 3 :1-12.
- Burns D. and Haga W. 1977. Much A Do About Profesionalism A Second Look at Accounting. *The Accounting Review*, July.
- Cherrington, David J. 1998. *The Management of Individual and Organizational Performance, Organizational Behavior*, Brigham Young University.
- Christiawan 1994. Profesionalisme dalam Era Industrialisasi, *Usahawan* No 3 Th. XXIII Maret pp. 44.

- Dalton, D.R. dan Todor, W.D. 1993. Turnover Transfer, Absteicism : An Independent Perspective : *Journal of Management*, 19 920 193-219.
- Dierks and E. Davis 1980. "The Cruciality and Mysticque of Internal Auditing" *Internal Auditor* (April): PP. 36-46.
- Dunham, R. B., J. A. Grube and M. G. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment : The Utility of A Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*. 76. (June) : 370-380.
- Evi Lestari. 2003. "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar". Simposium Nasional Akuntansi VI. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Fishbein, M. dan Ajzen, I., 1975. "Belief, Attitude, Intentions and Behavior : An Introduction to Theory and Research". Addison-Wesely Boston, MA.
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*. 4 : 80-95.
- Goetz. J., P. C. Morrow and I.C Mc Elroy. 1991. "The Effect of Accounting Firm Size and Member Rank on Professionalism": *Accounting Organizational and Society* 16 : PP. 159 – 166.
- Gudono dan Mardiyah, 2001. "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 15 No. 1, h. 1-27.
- Guntur, Sri, Yohanes, 2001. *Profesionalisme sebagai Mediasi Hubungan antara Pengalaman dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Thesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak di publikasikan)
- Hackett, R. D., Bycio, and P.A. Housdorf. 1994. "Further Assessments of Mayer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment" *Journal of Applied Psychology*. 79 (February) : 15-23.
- Hair, Joseph F., Jr. ; Andarson, Roplph E. : Tatham, Ronald L., dan Black, William C., (1998), *Multivariate Dana Analysis*, 5th Edition, Upper Saddle Rive, New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Hall, R, 1968. "Professionalism and Bureucration". *American Sociological Review* 33 : PP. 92-104
- Harrel, A., and M. Stahl, 1984. "Mc Celand's Trichotomy of Need Theory and The Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals". *Accounting Organizational of Society*. 9 : PP. : 241-252.

- Harrel, 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.
- , 1990. "A Longitudinal Examination of Large CPA A Firm Auditor's Personnel Turnover". *Advence in Accounting*. 8 : 233-246.
- Hopwood. A., 1974. "Accounting and Behaviour". Accounting Age Books. A Wheaton and Company.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 1996. "Kode Etik Profesional"
- Imam Ghozali. (2004) "Model Persamaan Struktural" Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jenkins, Michael, Thomlinson, and R. Paul., 1992. "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions". *Management Research News* Vol. 15 : 18-22.
- Judge, T. A., and Locke. 1993. "Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology* 78 (3) : 475-490.
- Kalbers, L. P., and T.J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors". *Auditing : A Journal of Practice & Theory* 14 (Spring) : 64-86.
- Lindblom, Cristi K. dan Ruland, Robert G. 1997. "Functionalist and Conflict Views of AICPA Code of Conduct : Public Interest vs Self Interest. *Journal of Business Ethics*. Vol. 16. pp. 573-582.
- Lum L. Kervin J. Clark K. Reid Fand Sirola W. 1998. Wxplaning Nursing Turnover Intention : Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment ? *Journal of Organizational Behavior* 19 pp. 305-320.
- Mautz, R. K. 1988. "Public Accounting Witch Kind of Professionalism?" *Accounting Horizons*. September. Pp. 121-125.
- Mathieu, J. E., and D. Zajac. 1990. "A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin* 108 (September) : 171-194.
- McGregor Jr, C.C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation of Organizational-Professional Conflict in Management Accounting". *Journal of Management Accounting Research*. (Fall), pp. . 104-118.
- Meixner, W. F., and D. M. Bline, 1989. "Professionalism and Job-Related Attitude and The Behaviors The Influence Among Governmental Accountans". *Accounting, Auditing, and Accountability*. 2 : 8-22.

- Meyer, J. P., and N. J. Allen. 1984. "Testing The "Side-bet" of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69 (August) : 372-378.
- Mobley, W. H. (1977). "Intermediate Linkage in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62. pp. 237-240.
- Morrow, P.C.. and J. F.. Goetz. 1988. "Professionalism As Form of Work Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 32 : PP. 92-111
- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, R. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14. No. 4. pp. 138-145.
- Norris, D. R., and R. E., Niebur. 1983. "Professionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organizational". *Accounting, Organizational and Society*. 9 (1) : 49-59.
- Paswerk, W.R. and Strawser, J.R. 1996. "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity in A Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.
- 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.
- Porter, L. W., R. Strees, R. Mowdey, and P. Boulian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59. (October) : 603-609.
- Poznanski, J Peter and Dennis M. Blin 1997. Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accounting, *Behavioral Research in Accounting*, Vol 9
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Pindah*. Thesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak di publikasikan).
- Robbins, P. Stephen. 2003. "Organizational Behavior : Concept, Controversies, Applications. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Rodriguez dan Clifton. 1991. "Intenal Auditing : True/False A Real Profession". *Internal Auditing*. Vol 7. Summer : 93-96.
- Rousseau, L. 1984. "What are the Real Cost of Employee Turnover?". *CA. Magazine*. Vol. 117. December : 48-55.

- Schoeder, R. dan L. Imdieke. 1977. Local Cosmopolitan and berurecratic perception in Public Accounting Firms. *Accounting, Organization and Society* 2:39-46.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Bussines A Skill Building Approach*. Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Shafer, William E and Jane Park, L. and Liao, Woody M. 2002, Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes". *Accounting, Auditing and Accounting Journal*, Volume 15 No. 1, pp:46-68
- 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 Quarterlt* (March) : 98-106.
- Sumardi, 2001. "Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja". Thesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak dipublikasikan).
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 (Juli) : 173-195.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. 1996. "Using Multivariate tatistics Third Edition". Harper Collins College Publishers. New York.
- Tjiptohadi 1996. Profesionalisme Akuntan Sedang Diuji. *Harian Bisnis Indonesia* Th. XI Sept. pp 3.
- Triandis, H.C.,(1971). "Attitudes and Attitudes Change", Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Triandis, H.C., (1980), "Value, Attitudes and Interpersonal Behavior", Univercity of Nabrasca Press, Lincoln, NE, pp. 195-259
- Vroom. V., 1964. "Work and Motivation". New York. NY John, Willey & Sons, Inc.
- Wiliams, L. J., and J. T. Hazer. 1986. "Antecedents and Concequances of Satisfaction and Commitment in Turnover Models : A Reanalysis Using Latent Variance Structural Equation Models". *Journal of Applied Psychology* 7 (May) : 219-231.
- Wook Ko, Jong, James L. Price and Charles, W. Mueller 1997. Assesment of Mayyer Allen's Three Component Model of Organizational Commitment in South Korea *Journal of Applied Psichology* Vol. 82 No. 6 Desember pp. 961-973.
- Yunus, Hadori. 2003. "Akuntan Harus Independen, Profesional, dan Menjunjung Tinggi Kode Etik". <http://www.akuntan.org/main>

TABEL 4.32.
UJI NORMALITAS

Indikator	Min	Max	Skew	C.R	Kurtosis	C.R
KS	6	20	-0.269	-1.472	-0.462	-1.265
DD	4	20	-0.242	-1.324	-0.606	-1.659
KPS	10	20	-0.212	-1.163	-0.358	-0.980
KO	8	20	-0.163	-0.892	-0.765	-2.094
AK	5	20	-0.046	-0.249	-0.385	-1.054
KK	9	24	-0.025	-0.137	-0.542	-1.484
NC	12	30	-0.003	-0.016	-0.536	-1.468
CC	8	20	-0.167	-0.916	-0.032	-0.087
AC	6	29	-0.474	-2.596	-0.369	1.011
KB	8	20	-0.032	-0.176	-0.652	-1.786
Multivariat					1.951	0.845

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Tabel 4.32. menggambarkan bahwa nilai *critical ratio* dan kurtosis dari semua indikator berdistribusi normal secara univariat karena berada diantara ± 2.58 . Sedangkan normalitas secara multivariate berada diantara ± 2.58 maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2.2. Evaluasi *Outlier*

Outlier merupakan observasi data yang mempunyai karakteristik yang unik dan terlihat sangat berbeda dari observasi-observasi lain serta muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk variabel tunggal (*univariat*) maupun variabel kombinasi (*multivariate*). Terdapat dua cara untuk mengevaluasi *outlier* yaitu dengan *univariate outlier* dan *multivariate outlier*. *Univariate outlier* dideteksi dengan cara menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outlier* dengan mengkonversi nilai data penelitian ke dalam standar deviasi sebesar 1 (Hair et al, 1998). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

merupakan sampel besar karena di atas 80 observasi sehingga menggunakan batas *z-score* pada rentang 3-4. Menurut Hair et al., (1998) bahwa nilai ambang batas *z-score* pada rentang 3-4 merupakan pedoman evaluasi untuk sampel di atas 80 observasi. Tabel 4.33. dibawah ini menunjukkan hasil uji outlier univariate dengan *z-score*

TABEL 4.33.
UJI UNI VARIATE OUTLIER DENGAN Z-SCORE
DESCRIPTIVE STATISTICS

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviasi
Zscore(AK)	180	-2.71045	1.94194	-5.55E-17	1.0000000
Zscore(KO)	180	-2.10980	1.71654	1.009E-15	1.0000000
Zscore(KPS)	180	-2.40329	2.42475	1.700E-15	1.0000000
Zscore(DD)	180	-2.17623	1.80316	1.329E-15	1.0000000
Zscore(KS)	180	-2.048322	2.02179	-2.33E-15	1.0000000
Zscore(AC)	180	-3.03022	2.07772	-1.87E-15	1.0000000
Zscore(CC)	180	-2.26706	2.51969	-9.43E-17	1.0000000
Zscore(NC)	180	-2.27878	2.26756	1.791E-15	1.0000000
Zscore(KK)	180	-2.39210	2.13395	1.956E-16	1.0000000
Zscore((KB)	180	-1.95710	1.92476	9.498E-16	1.0000000
Valid N (listwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005.

Tabel 4.33. di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang telah distandarisasi dalam bentuk *z-score* dengan standar deviasi sebesar 1, tidak ditemukan nilai yang lebih besar dari $\pm 3,0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

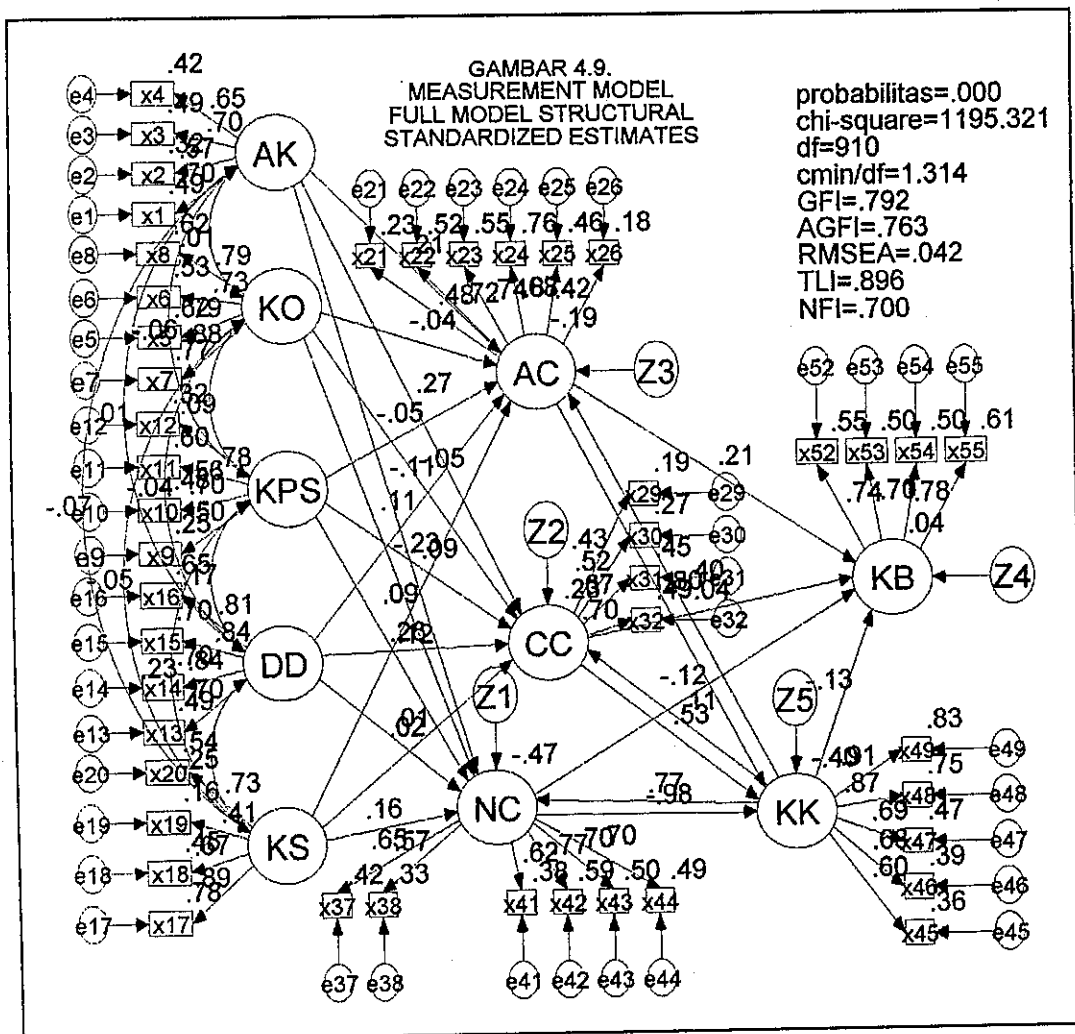
tidak terdapat *uivariate outlier* pada data yang dianalisis. Sedangkan pada saat data dikombinasikan perlu juga dideteksi untuk menjaga kemungkinan outlier secara multivariate. Evaluasi *multivariate outlier* dideteksi dengan cara memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Menurut Hair et al., (1998) bahwa jarak *mahalanobis* untuk setiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan suatu jarak observasi dari rata-rata semua variabel untuk sebuah ruang multidimensional. Sedangkan menurut Agusty (2002) bahwa dalam mengevaluasi jarak mahalanobis dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas adalah sebesar jumlah variabel. Pada tingkat signifikan 1%, maka semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* lebih besar dari $X^2(10; 0,01) = 29,58$ merupakan outlier multivariate. Dilihat dari hasil tidak ada yang nilainya lebih besar dari 29,58 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *multivariate outlier* pada penelitian ini. Lebih lengkapnya untuk data mahalanobis dapat dilihat pada lampiran

4.3.2.3. Evaluasi *Multicollinearity* dan *Singularity*

Evaluasi ini dapat dideteksi dengan menggunakan *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Menurut Tabachnick dan Fidell (1995) bahwa nilai determinan yang sangat kecil atau jauh diatas angka nol menunjukkan adanya *multicollinearity* atau *singularity*. Hasil pengolahan program AMOS 4.01 dihasilkan nilai determinasi sebesar $6.7197e+009$. Nilai tersebut berada di atas nol sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi *multicollinearity* atau *singularity* telah terpenuhi.

4.3.3. Analisis *Full Structural Equation Modelling* (SEM)

Setelah melakukan model analisis melalui *confirmatory factor analysis*, maka dilanjutkan dengan mengevaluasi kriteria-kriteria *overall model fit*. Evaluasi ini menunjukkan sejauhmana tingkat kesesuaian antara matrik varian-kovarian sampel dengan matrik varian-kovarian yang diprediksi oleh model atau menunjukkan sejauhmana model yang dikembangkan peneliti apakah konsisten dengan data yang digunakan. Di bawah ini ditampilkan hasil *estimasi full latent variable model* :



Sumber : data primer diolah,2005

Berdasarkan hasil output Amos 4.01 di atas, maka evaluasi kriteria *good-of-fit* model dapat dilihat pada tabel 4.34. di bawah ini :

Tabel 4.34.
EVALUASI OVERALL MODEL FIT FULL MODEL

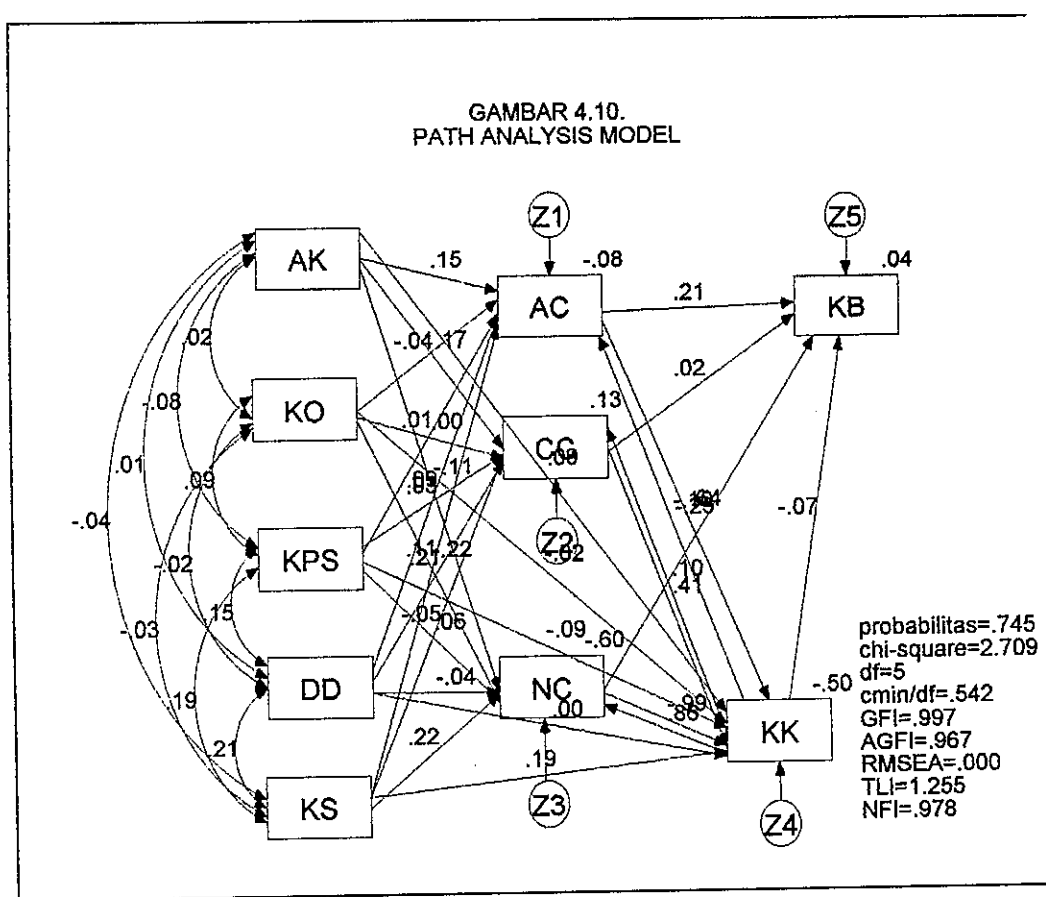
Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	186.780	3988.701		CMIN	5%; = 981.290 1%; = 1012.176
Degrees of Freedom	0	910	990		DF	Baik
P		0.000	0.000		P	Kurang Baik
Discrepancy/DF		1.314	4.029	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.792	0.436	≥ 0.90	GFI	Kurang Baik
AGFI		0.762	0.410	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normed Fit Index	1.000	0.700	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.896	0.000	≥ 0.95	TLI	Kurang Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.905	0.000	≥ 0.95	CFI	Kurang Baik
RMSEA		0.042	0.130	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil pengujian dengan probabilitas $p = 0,000$ dan kriteria lain dari *good-of-fit* serta dengan $X^2 = 186.780$ menunjukkan bahwa hasil pengujian *full structural equation model* memberikan nilai kesesuaian yang kurang baik untuk menerima model pengukuran penelitian yang diajukan. Lebih lengkapnya hasil output AMOS 4.01 atas kriteria *goodness-of-fit* lainnya dapat dilihat pada lampiran

Berdasarkan hasil dari gambar 4.9. dan tabel 4.34, maka peneliti mencoba melakukan modifikasi model dengan menghubungkan antar variabel yang mempunyai instrumen sama. Akan tetapi hasil modifikasi tidak menjadikan hasil probabilitas menjadi lebih baik. Untuk mengatasi hal tersebut maka peneliti dalam menguji *full structural equation model* menggunakan *path analysis*. Hasil dari *path analysis* dapat dilihat pada gambar 4.10. di bawah ini :



Sumber : data primer yang diolah, 2005

Hasil gambar 4.10 menunjukkan bahwa dengan model *path analysis* memberikan nilai kesesuaian yang baik. Hal ini dilihat dari signifikansi yang

dihasilkan yaitu $p= 0,745$ dan kriteria *good-of-fit* yang lain. Sedangkan evaluasi kriteria *overall model fit* ditampilkan pada tabel 4.35 di bawah ini :

Tabel 4.35.
EVALUASI OVERALL MODEL FIT PATH ANALYSIS

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	2.709	125.903		CMIN	5%; = 14.067 1%; = 18.475
Degrees of Freedom	0	5	45		DF	Baik
P		0.745	0.000		P	Baik
Discrepancy/DF		0.542	2.798	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.997	0.875	≥ 0.90	GFI	Baik
AGFI		0.976	0.848	≥ 0.90	AGFI	Baik
Normed Fit Index	1.000	0.978	0.000	≥ 0.90	NFI	Baik
Tucker-Lewis Index		1.255	0.000	≥ 0.95	TLI	Baik
Comparative Fit Index	1.000	1.000	0.000	≥ 0.95	CFI	Baik
RMSEA		0.000	0.100	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.35 menggambarkan bahwa semua kriteria menunjukkan nilai sesuai yang direkomendasi sehingga dapat dikatakan untuk pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan melalui komitmen organisasi dan kepuasan bekerja dapat diterima dengan baik dan dapat bermanfaat untuk mengkonfirmasi hasil antara kesesuaiann teoritis dan pengujian empiris.

4.3.4. Pengujian Korelasi

Pengujian korelasi ditampilkan pada tabel 4.36. di bawah ini :

TABEL 4.36.
KORELASI ANTAR KONSTRUK EKSOGEN

Konstruk	Estimasi
AK <--> KO	0.022
AK <--> KPS	-0.078
AK <--> DD	0.013
AK <--> KS	-0.042
KO <--> KPS	0.099
KO <--> DD	-0.024
KO <--> KS	-0.029
DD <--> KS	0.207
KPS <--> DD	0.146
KPS <--> KS	0.186

Sumber : data primer diolah, 2005

Hasil di atas menggambarkan bahwa masing-masing konstruk eksogen memiliki korelasi yang relatif kecil, maka dapat disimpulkan bahwa untuk masing-masing konstruk eksogen tidak saling berkorelasi satu sama lainnya.

4.3.5. Pembahasan Hipotesis

Pengujian hipotesis seperti yang diajukan pada Bab 2 dilakukan dengan cara melihat nilai *regression weight* pada kolom C.R yang dihasilkan oleh program AMOS 4.01. Untuk nilai C.R dibandingkan dengan nilai kritisnya yang merupakan nilai t hitung yaitu pada signifikan 0,01 sebesar $\pm 2,58$ dan pada signifikan 0,05 sebesar $\pm 1,96$. Apabila nilai C.R dari hasil pengolahan telah melampaui nilai kritisnya pada signifikan $p \leq 0,01$ atau $p \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai C.R yang lebih kecil atau belum melampaui nilai

kritisnya dengan signifikan 0,01 atau 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil output

AMOS 4.01 dapat dilihat dalam tabel 4.37. di bawah ini :

TABEL 4.37.
HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI PARAMETER ESTIMASI
UNTUK MODEL SEM

Konstruk	Estimate	S.E	C.R	P	Keputusan 5%	Keputusan 1%
AC < -- AK	0.147	0.124	1.644	0.100	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- KO	-0.041	0.116	-0.504	0.614	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- KPS	0.010	0.177	0.127	0.899	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- DD	0.095	0.093	1.141	0.254	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < -- KS	0.109	0.117	1.351	0.177	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < --AK	0.167	0.057	2.269	0.023	Signifikan	Tidak signifikan
CC < -- KO	0.001	0.057	0.016	0.987	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < --KPS	0.034	0.088	0.477	0.634	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < --DD	0.207	0.045	2.847	0.004	Signifikan	Signifikan
CC < --KS	-0.046	0.058	-0.642	0.521	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < --AK	-0.108	0.169	-0.789	0.430	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < --KO	-0.220	0.134	-2.077	0.038	Signifikan	Tidak signifikan
NC < --KPS	0.063	0.198	0.608	0.543	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < --DD	-0.036	0.108	-0.332	0.740	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < -- KS	0.217	0.125	2.208	0.027	Signifikan	Tidak signifikan
KK < --AK	0.095	0.101	0.965	0.334	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK < -- KO	-0.020	0.121	-0.175	0.861	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK < -- KPS	-0.085	0.151	-0.903	0.366	Tidak signifikan	Tidak signifikan

KK < --DD	0.001	0.082	0.007	0.994	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK < --KS	0.195	0.154	1.348	0.178	Tidak signifikan	Tidak signifikan
AC < --KK	-0.248	0.316	-1.067	0.286	Tidak signifikan	Tidak signifikan
CC < -- KK	0.104	0.092	0.860	0.390	Tidak signifikan	Tidak signifikan
NC < -- KK	0.860	0.639	1.609	0.108	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KK < -- AC	0.637	0.109	4.310	0.000	Signifikan	Signifikan
KK < -- CC	0.413	0.169	3.226	0.001	Signifikan	Signifikan
KK < -- NC	-0.988	0.388	-2.132	0.033	Signifikan	Tidak signifikan
KB < -- AC	0.209	0.055	2.267	0.009	Signifikan	Tidak signifikan
KB < -- CC	0.018	0.098	0.227	0.820	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KB < -- NC	-0.100	0.062	-1.249	0.212	Tidak signifikan	Tidak signifikan
KB < -- KK	-0.067	0.078	-0.852	0.394	Tidak signifikan	Tidak signifikan

Sumber : data primer yang diolah, 2005

4.3.5.1. Pengujian Hipotesis 1a

Hipotesis 1a menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *affective commitment*. Tabel 4.37. untuk parameter estimasi antara profesionalisme afiliasi komunitas dengan *affective commitment* yang dibentuk menghasilkan nilai C.R sebesar 1,644 dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,147. Nilai C.R yang dihasilkan belum melampaui nilai kritisnya 1,96 untuk signifikan 5% maupun 2,58 untuk signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar 0,100 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1a ditolak.

Hasil hipotesis ini dapat memberikan gambaran bahwa seorang auditor pada Kantor Akuntan Publik yang mempunyai profesionalisme afiliasi komunitas tinggi tidak mempengaruhi *affective commitment*. Adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi auditor dan adanya partisipasi dalam pertemuan auditor tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor.

Keadaan tersebut dapat dipahami meskipun auditor selalu berlangganan dan membaca publikasi auditor serta berpartisipasi dalam pertemuan bahkan berdiskusi dengan auditor perusahaan lain, tetapi kalau tidak ada kesadaran dari auditor sendiri maka komitmen *affective* tidak tercapai. Hal ini membawa konsekuensi bagi auditor untuk lebih mempunyai kesadaran dalam berkomitmen pada perusahaannya. Hasil penolakan tersebut juga disebabkan tidak adanya variabel konflik organisasi profesional sebagai mediasinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) yang memberikan bukti empiris bahwa profesionalisme afiliasi komunitas tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Evi (2003) tetapi tidak mendukung penelitian Guntur (2002).

4.3.5.2. Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.504 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari $1,95$ pada signifikan 5% atau $2,58$ pada signifikan 1% . Sedangkan

nilai *p-value* sebesar 0,614 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis 1b ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 1b menggambarkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik yang mempunyai profesionalisme kebutuhan otonomi tinggi tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor. Meskipun auditor mempunyai kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan menjadikan subyek yang direview supervisor, tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian ini ditolak karena tidak adanya variabel konflik organisasi profesional sebagai perantara seorang profesional akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), serta Rahmawati (1998). Temuan ini juga sesuai dengan Guntur (2002) yang menyatakan bahwa profesionalisme kebutuhan otonomi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara unidimensi. Akan tetapi hasil tersebut berbeda dengan temuan Evi (2003) yang menyatakan profesionalisme kebutuhan otonomi mempengaruhi komitmen organisasi secara unidimensi.

4.3.5.3. Pengujian Hipotesis 1c

Hipotesis 1c menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.127 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%.

Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,899 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01. maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1c ditolak.

Semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri yang dimiliki auditor tidak akan membuat *affective commitment* auditor juga tinggi, atau dapat dikatakan bahwa profesionalisme kepatuhan terhadap peraturan sendiri yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap *affective commitment* auditor. Hubungan tidak signifikan yang ditemukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa apabila profesionalisme kepatuhan terhadap peraturan sendiri sebagai prioritas maka tidak mempengaruhi komitmen untuk *affective*.

Fakta empiris dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor menjadikan auditor di Kantor Akuntan Publik tidak akan meningkatkan *affective commitment*. Akuntan akan mempunyai komitmen terhadap perusahaannya apabila ada konflik organisasi profesional.

Hasil pengujian ini berhasil mengkonfirmasi hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Rahmawati (1998) yang memberikan bukti bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan terhadap peraturan sendiri maka tidak akan semakin tinggi *affective commitment* auditor.

4.3.5.4. Pengujian Hipotesis 1d

Hipotesis 1d menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan

sebesar 1.141 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau nilai kritis 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,254 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1d ditolak.

Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka tidak menjadikan *affective commitment* auditor tinggi. Hasil pengujian 1d memberikan gambaran bahwa meskipun auditor di Kantor Akuntan Publik senang dengan dedikasi rekan lainnya, senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan serta adanya pengurangan gaji, hal ini tidak akan meningkatkan *affective commitment* auditor. Hal ini dapat dipahami, karena secara umum auditor akan meneruskan bekerja apabila mempunyai kesadaran yang didukung dengan gaji mencukupi. Disamping itu seorang akuntan akan semakin tinggi komitmennya dipengaruhi oleh konflik organisasi profesional yang ada.

Hasil pengujian ini tidak konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), dan Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *affective commitment* auditor. Penelitian ini sesuai dengan temuan Evi (2003) yang menyatakan profesionalisme dedikasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi secara unidimensi.

4.3.5.5. Pengujian Hipotesis 1e

Hipotesis 1e menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 1.351 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau

kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau nilai kritis 2,58 pada signifikan 1%. Nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar 0,177, hal ini berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1e ditolak.

Bukti empiris menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka tidak semakin tinggi *affective commitment* auditor. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa meskipun disadari akan keberadaan auditor penting bagi masyarakat dan sering dilebih-lebihkan, namun tidak akan meningkatkan komitmen auditor terhadap organisasi berdasarkan *affective* di Kantor Akuntan Publik. Hal ini merupakan tantangan bagi Kantor Akuntan Publik, karena tujuan dari KAP adalah memberikan jasa pelayanan yang baik kepada klien dan masyarakat. Sedangkan umumnya seseorang akan berkomitmen pada organisasi dengan dasar *affective* karena kesediaannya untuk membantu organisasinya dalam mencapai tujuan. Disamping itu komitmen seseorang akan tergantung pada besar kecilnya konflik organisasi profesional pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1998) yang membuktikan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial ternyata tidak akan semakin tinggi *affective commitment* auditor. Hasil temuan ini juga sesuai dengan penelitian Evi (2003), tetapi tidak sama dengan temuan Guntur (2002).

4.3.5.6. Pengujian Hipotesis 1f

Hipotesis 1f menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang

dihasilkan sebesar 2.269 merupakan nilai yang melampaui batas nilai kritis atau lebih dari 1,95 pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,023 berada di bawah nilai signifikan 0,05 tetapi berada di atas nilai signifikan 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1f diterima pada signifikan 5% yaitu profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*, tetapi ditolak pada signifikan 1% yaitu profesionalisme afiliasi komunitas tidak berpengaruh terhadap *continuance commitment*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *continuance commitment*. Adanya auditor yang berlangganan dan membaca jurnal auditor, auditor yang ikut berpartisipasi pada pertemuan organisasi auditor cabang, serta sering bertukar pikiran dengan auditor lain, maka akan meningkatkan komitmen organisasi auditor berdasarkan *continuance* di Kantor Akuntan Publik. Auditor tetap bergabung dengan Kantor Akuntan Publik karena terdapat *rewards* tertentu. Misalnya hasil dari seringnya bertukar pikiran dengan auditor lain yang dianggap sebagai *rewards* dalam bentuk non finansial. Meskipun secara umum individu beranggapan bahwa *rewards* selalu dalam bentuk finansial.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), dan Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas tidak semakin tinggi *continuance commitment* auditor.

4.3.5.7. Pengujian Hipotesis 1g

Hipotesis 1g menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.016 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,987 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1g ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 1g mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi tidak menjadikan semakin tinggi *continuance commitment* auditor. Bukti empiris menggambarkan bahwa kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan untuk menjadi subyek yang direview supervisor tidak akan meningkatkan *continuance commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini dapat dipahami, karena auditor akan memiliki *continuance commitment* terhadap organisasi yang tinggi dengan memperhitungkan untung dan ruginya. Disamping itu seorang auditor akan memiliki komitmen yang rendah apabila organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan profesional mereka yang menyebabkan konflik (Meixner dan Bline, 1989).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) serta Guntur (2002) tetapi tidak mendukung dengan temuan Evi (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi komitmen organisasi secara unidimensi.

4.3.5.8. Pengujian Hipotesis 1h

Hipotesis 1h menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.477 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,634 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1h ditolak.

Hasil pengujian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi *continuance commitment* seorang auditor di Kantor Akuntan Publik. Meskipun auditor mempunyai standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor tidak akan meningkatkan auditor di Kantor Akuntan Publik dalam *continuance commitment*.

Keadaan ini dapat dipahami karena auditor akan semakin tinggi *continuance commitment* dengan membandingkan untung ruginya dalam organisasi. Umumnya seseorang dengan *continuance commitment* tinggi karena berdasarkan untung dan ruginya yang diukur dengan finansial. Selain itu seorang yang professional akan mempunyai komitmen tinggi tergantung ada tidaknya konflik organisasi professional pada perusahaan mereka.

Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Rahmawati (1998) yang memberikan bukti bahwa semakin

tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi *continuance commitment*.

4.3.5.9. Pengujian Hipotesis 1i

Hipotesis 1i menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 2,847 telah melampaui nilai kritis atau lebih dari 1,95 pada signifikan 5% atau 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,004 berada di bawah nilai signifikan 0,05 maupun nilai signifikan 0,01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1i diterima.

Hasil pengujian hipotesis 1i mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *continuance commitment* auditor. Penelitian ini memberikan bukti bahwa auditor yang merasa senang terhadap dedikasi rekan lainnya, merasa senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan akan meningkatkan *continuance commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik, meskipun sedikit ada pengurangan gaji.

Keadaan ini memberikan tantangan tersendiri bagi Kantor Akuntan Publik, karena meskipun ada pengurangan gaji tidak akan mengurangi komitmen organisasi auditor. Secara umum seseorang akan mempunyai *continuance commitment* dengan mengukur untung ruginya yaitu diukur dengan gaji yang diperolehnya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi

profesionalisme dedikasi maka tidak semakin tinggi *continuance commitment* auditor.

4.3.5.10. Pengujian Hipotesis 1j

Hipotesis 1j menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.642 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari $-1,95$ pada signifikan 5% atau belum melampaui nilai kritis $-2,58$ pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,521$ berada di atas nilai signifikan $0,05$ maupun signifikan $0,01$. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 1j ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 1j menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka tidak semakin tinggi *continuance commitment* bagi auditor. Bukti empiris menggambarkan bahwa meskipun keberadaan auditor penting bagi masyarakat dan sering dilebih-lebihkan, tidak akan meningkatkan komitmen auditor terhadap organisasi berdasarkan *continuance* di Kantor Akuntan Publik. Auditor di Kantor Akuntan Publik akan mempunyai *continuance commitment* yang tinggi masih diukur dengan finansial yang diperoleh yaitu gaji. Semakin tinggi *rewards* ekonomi berupa gaji yang diperoleh maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *continuance commitment*.

Hasil penelitian ini juga sama dengan temuan Evi (2003), tetapi tidak sama dengan temuan Guntur (2002).

4.3.5.11. Pengujian Hipotesis 1k

Hipotesis 1k menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.789 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1,95 pada signifikan 5% atau belum melampaui nilai kritis 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,430 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1k ditolak.

Hipotesis 1k mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka tidak semakin tinggi *normative commitment* yang dimiliki auditor. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa seorang auditor pada Kantor Akuntan Publik yang mempunyai profesionalisme afiliasi komunitas tinggi tidak mempengaruhi *normative commitment*. Adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi auditor dan berpartisipasi dalam pertemuan auditor serta sering bertukar pikiran dengan auditor lain tidak akan meningkatkan *normative commitment* auditor.

Hal ini dapat dipahami karena auditor akan mempunyai *normative commitment* yang tinggi terhadap organisasi dengan tidak dipengaruhi oleh apapun. Auditor akan tetap menjadi anggota di Kantor Akuntan Publik karena

mempunyai kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan.

Keadaan tersebut dapat dikatakan bahwa auditor akan memiliki komitmen organisasi tinggi berdasarkan *normative* karena merasa kewajiban bukan karena auditor selalu berlangganan dan membaca publikasi auditor serta berpartisipasi dalam pertemuan bahkan berdiskusi dengan auditor perusahaan lain. Disamping itu komitmen organisasi tinggi apabila tidak terjadi permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka yang menyebabkan konflik

4.3.5.12. Pengujian Hipotesis 11

Hipotesis 11 menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -2.077 telah melampaui nilai kritis dari $-1,95$ pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai batas atau kurang dari $-2,58$ pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar $0,038$ berada dibawah nilai signifikan $0,05$ tetapi berada di atas $0,01$. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 11 ditolak pada signifikan 1% yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kebutuhan otonomi tidak akan meningkatkan *normative commitment* mereka, juga ditolak pada signifikan 5%, yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kebutuhan otonomi tidak akan meningkatkan *normative commitment* mereka.

Hasil pengujian hipotesis 11 mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin rendah *normative commitment*

auditor. Penelitian ini menggambarkan bahwa kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan untuk menjadi subyek yang direview supervisor akan menurunkan *normative commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik. Dapat dikatakan bahwa adanya aktivitas tersebut terutama adanya wewenang yang diberikan, tidak akan menambah auditor lebih komitmen terhadap organisasinya. Hal ini dapat dipahami bahwa auditor dalam berkomitmen terhadap organisasinya merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan.

4.3.5.13. Pengujian Hipotesis 1m

Hipotesis 1m menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.608 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1.95 pada signifikan 5% atau belum melampaui nilai kritis 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.543 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun 0.01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1m ditolak.

Hasil pengujian ini menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi *normative commitment* auditor. Fakta empiris menggambarkan bahwa adanya standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor

menjadikan auditor di Kantor Akuntan Publik tidak akan meningkatkan *normative commitment*.

Keadaan ini dapat dipahami, karena seseorang akan tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan atau suatu kewajiban. Auditor dalam berkomitmen terhadap organisasi tidak diukur secara finansial atau memperhitungkan untung dan ruginya, tetapi dipengaruhi ada tidaknya konflik pada organisasi mereka.

4.3.5.14. Pengujian Hipotesis 1n

Hipotesis 1n menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.332 merupakan nilai yang belum melampaui nilai kritis atau kurang dari 1.95 pada signifikan 5% atau 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.740 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun nilai signifikan 0.01, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1n ditolak.

Hasil pengujian 1n menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka tidak semakin tinggi *normative commitment* auditor. Meskipun seorang auditor senang dengan dedikasi rekan lainnya, senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan serta adanya pengurangan gaji tidak akan meningkatkan *normative commitment* auditor di Kantor Akuntan Publik.

Secara empiris bahwa auditor akan meneruskan dan tetap bekerja karena mempunyai perasaan kewajiban dan tidak ada konflik pada organisasinya

sehingga memenuhi kewajiban dan keinginan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai profesionalisme dedikasi tidak akan meningkatkan *normative commitment* mereka. Hasil penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang belum pernah diteliti sehingga belum bisa dikatakan mendukung atau tidak.

4.3.5.15. Pengujian Hipotesis 1o

Hipotesis 1o menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 2.208 telah melampaui nilai kritis dari 1,95 pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai batas atau kurang dari 2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,027 berada di dibawah nilai signifikan 0,05 tetapi berada di atas 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1o ditolak pada signifikan 1% yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kewajiban sosial tidak akan meningkatkan *normative commitmentnya* tetapi diterima pada signifikan 5%, yaitu seorang auditor yang mempunyai profesionalisme kewajiban sosial akan meningkatkan *normative commitmentnya*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberadaan auditor bagi masyarakat dan adanya tanggapan yang sering melebih-lebihkan keberadaan auditor akan semakin tinggi *normative commitment*. Keadaan ini dapat dikatakan bahwa adanya pandangan masyarakat tersebut akan menambah auditor lebih komitmen terhadap organisasinya. Meskipun auditor dalam berkomitmen terhadap

organisasi merupakan sesuatu yang seharusnya dilakukan, akan tetapi tidak melihat ada tidaknya penilaian dari masyarakat.

4.3.5.16. Pengujian Hipotesis 2a

Hipotesis 2a menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.965 belum melampaui nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.334 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2a ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Terbukti bahwa adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi auditor dan berpartisipasi dalam pertemuan auditor serta sering bertukar pikiran dengan auditor lain tidak akan meningkatkan kepuasan auditor dalam bekerja.

Keadaan ini dapat dipahami, karena kepuasan kerja seseorang akan tercapai apabila mampu untuk mencapai aktualisasi profesional yang dipengaruhi oleh proses pemikirannya. Disamping itu seseorang akan semakin rendah kepuasannya karena timbul konflik organisasi profesional pada perusahaan mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme afiliasi komunitas maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penemuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998), Guntur (2002) dan Evi (2003) yang

menyatakan bahwa profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.5.17. Pengujian Hipotesis 2b

Hipotesis 2b menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.175 belum melampaui nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas kritis atau kurang dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.861 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2b ditolak pada signifikan 1% maupun 5%.

Hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa kesempatan untuk membuat keputusan audit, adanya judgment auditor, serta hasil kesimpulan untuk menjadi subyek yang direview supervisor tidak akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Auditor akan mempunyai kepuasan kerja tinggi apabila tidak ada konflik organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Rahmawati (1998) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kebutuhan otonomi maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Guntur (2002) dan Evi (2003)

yang menyatakan tingkat profesionalisme kebutuhan otonomi tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi.

4.3.5.18. Pengujian Hipotesis 2c

Hipotesis 2c menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.903 belum melampaui nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.366 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2c ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil hipotesis 2c menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Bukti empiris menggambarkan bahwa adanya standar profesi auditor yang berbeda pemakaiannya pada organisasi, adanya cara yang tidak dapat diandalkan menilai kompetensi sesama auditor, dan adanya penilaian antar auditor tidak akan meningkatkan kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini menjadi suatu konflik organisasi bagi auditor di Kantor Akuntan Publik, sehingga auditor akan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Hal ini akan terselesaikan apabila terbebas dari rasa tertekan atau diberi wewenang sehingga mampu mencapai aktualisasi profesional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998), Guntur (2002) dan Evi (2003) yang

memberikan bukti bahwa semakin tinggi profesionalisme kepatuhan pada peraturan sendiri maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja.

4.3.5.19. Pengujian Hipotesis 2d

Hipotesis 2d menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.007 belum melampaui nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.994 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2d ditolak pada signifikan 1% maupun 5%.

Hasil tersebut menyatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai profesionalisme dedikasi tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme dedikasi maka tidak akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor.

Meskipun senang dengan dedikasi rekan lainnya, senang pada auditor yang idealis pada pekerjaan serta adanya pengurangan gaji tidak akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dipahami bahwa secara umum seseorang yang dikurangi penghasilannya merupakan sesuatu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka dan menyebabkan konflik, sehingga akan menjadikan kepuasan kerja berkurang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) dan Evi (2003).

4.3.5.20. Pengujian Hipotesis 2e

Hipotesis 2e menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 1.348 belum melampaui nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.334 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2e ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberadaan auditor bagi masyarakat dan adanya tanggapan yang sering melebih-lebihkan keberadaan auditor tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin rendah kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini juga menjadikan konflik organisasi yang menyebabkan kepuasan kerja berkurang.

Hasil pengujian ini mendukung penemuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1998) tetapi tidak mendukung hasil penelitian Evi (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme kewajiban sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja auditor.

4.3.5.21. Pengujian Hipotesis 3a

Hipotesis 3a menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 4.310 sudah melampaui nilai batas kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari

2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.000 berada di bawah nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3a diterima pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Penelitian ini menyatakan bahwa *affective commitment* pada lingkungan Kantor Akuntan Publik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Karyawan yang komitmen organisasinya tinggi, lebih berorientasi pada pekerjaan dibandingkan dengan karyawan lainnya. Mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya dan memandang kalau pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya. Sehingga mereka mengerahkan segala upaya demi organisasi/perusahaan.

Disamping itu, dengan adanya rasa ikut memiliki yang kuat pada organisasi, merasa terikat secara emosional dan menjadikan bagian organisasi akan menjadikan kepuasan kerja auditor meningkat. Kepuasan kerja auditor dicerminkan dari kegembiraan atau sikap emosi positif dari pengalaman kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jenkins et al. (1992), Meyer et al. (1993) dan Hackett et al. (1994) serta Ketchand dan Strawser (1998) yang menyatakan bahwa *affective commitment* akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

4.3.5.22. Pengujian Hipotesis 3b

Hipotesis 3b menyatakan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 3.226 telah melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.001 berada di bawah

nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3b ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik yang memiliki *continuance commitment* tinggi maka kepuasan kerjanya tinggi. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berdasarkan *continuance* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sama dengan *affective commitment* dan *normative commitment*. Karyawan yang mempunyai keinginan yang besar untuk tetap bekerja pada organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Becker (1960) bahwa karena karyawan tetap bekerja pada suatu organisasi dan mereka mengakumulasikan manfaat/benefit yang lebih, dan akan mencegah mereka mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Meyer et al. (1993) dan Hackett et al (1994), Jenkins et al. (1992) serta Ketchand dan Strawser (1998) yang membuktikan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4.3.5.23. Pengujian Hipotesis 3c

Hipotesis 3c menyatakan bahwa *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -2.132 sudah melampaui batas nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% tetapi belum melampaui nilai batas dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.033 berada di bawah nilai signifikan 0.05 tetapi berada di atas nilai signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3c di tolak pada signifikan 1% tetapi diterima pada signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *normative commitment* pada lingkungan Kantor Akuntan Publik akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Meskipun auditor tidak merasa puas, akan tetap memiliki komitmen terhadap organisasi karena merupakan kewajiban yaitu kewajiban moral. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *normative commitment* yang dimiliki auditor maka semakin rendah kepuasan dalam bekerja.

4.3.5.24. Pengujian Hipotesis 3d

Hipotesis 3d menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *affective commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -1.067 belum melampaui batas nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar -0.248 berada di atas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3d ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil hipotesis 3d menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik tidak berpengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi dengan dasar *affective*. Adanya rasa puas dengan pekerjaan sekarang dan merasa lebih berbahagia dengan pekerjaannya tidak akan berpengaruh terhadap *affective commitment* auditor. Hal ini menjadi tantangan bagi Kantor Akuntan Publik, karena kepuasan kerja yang ada pada auditor tidak akan menjadikan auditor bagian dari KAP.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Paswerk dan Strawser (1996) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *affective commitment*.

4.3.5.25. Pengujian Hipotesis 3e

Hipotesis 3e menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.860 belum melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.390 berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 e ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik tidak mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan *continuance*. Auditor yang merasa puas dan merasa lebih berbahagia dalam pekerjaannya tidak akan menjadikan auditor tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini dapat dipahami karena seseorang akan tetap bertahan dalam organisasi karena memperhitungkan untung dan ruginya yaitu diukur dengan finansial tidak hanya dari sifat emosional saja.

Hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan penemuan Paswerk dan Strawser (1996) dan Evi (2003) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*.

4.3.5.26. Pengujian Hipotesis 3f

Hipotesis 3f menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *normative commitment*. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 1.609 belum melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas atau kurang dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.108

berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 f ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik ternyata tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi berdasarkan *normative*. Meskipun auditor merasa puas dengan pekerjaan dan merasa lebih berbahagia dalam pekerjaannya tidak akan menjadikan auditor tetap bertahan dalam organisasi. Keadaan ini terbukti bahwa seseorang dalam berkomitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh kesadaran yang dimiliki atau komitmen merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan walaupun tidak merasa puas dalam bekerja.

4.3.5.27. Pengujian Hipotesis 4a

Hipotesis 4a menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 2.627 telah melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.009 berada di bawah nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4a ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Penelitian ini menyatakan bahwa *affective commitment* pengaruhnya besar terhadap keinginan berpindah auditor. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *affective commitment* maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah. Bukti empiris menyebutkan bahwa auditor yang mempunyai rasa ikut memiliki yang kuat pada organisasi, adanya rasa terikat secara emosional pada organisasi

dan merasa menjadi bagian dari keluarga dari organisasinya maka keinginan untuk berpindah rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan Jenkins et al. (1992), tetapi tidak mendukung penelitian Dunhim et al. (1994) dan Hackett et al. (1994) yang menyatakan bahwa *affective commitment* terhadap keinginan berpindah hubungannya lebih kuat dibandingkan hubungan antara *continuance commitment* dengan keinginan berpindah.

4.3.5.28. Pengujian Hipotesis 4b

Hipotesis 4 b menyatakan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar 0.227 belum melampaui batas nilai kritis dari 1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari 2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.820 berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 b ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan berpindah auditor dari Kantor Akuntan Publik dipengaruhi oleh *continuance commitment*. Auditor pada lingkungan Kantor Akuntan Publik yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi maka keinginan untuk berpindah tinggi. Fakta empiris membuktikan bahwa adanya rasa khawatir terhadap sesuatu yang mungkin terjadi apabila berhenti bekerja pada organisasi, banyak hal dalam kehidupan akan terganggu apabila meninggalkan organisasi menjadikan semakin tinggi keinginan untuk berpindah dari organisasi.

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Jenkins et al. (1992), Meyer et al. (1993), Kalbers dan Fogarty (1995) yang membuktikan bahwa *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

4.3.5.29. Pengujian Hipotesis 4c

Hipotesis 4c menyatakan bahwa *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -1.249 belum melampaui batas nilai kritis dari -1.95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari -2.58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.212 berada diatas nilai signifikan 0.05 maupun signifikan 0.01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 a ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keinginan berpindah bagi auditor dipengaruhi oleh *normative commitment* yang dimilikinya. Semakin tinggi *normative commitment* maka semakin tinggi keinginan auditor untuk berpindah dari Kantor Akuntan Publik. Dapat dikatakan bahwa *normative commitment* mempunyai pengaruh lebih baik terhadap keinginan berpindah. Hal ini menjadi tantangan bagi Kantor Akuntan Publik, meskipun komitmen terhadap organisasi merupakan kewajiban yang memang seharusnya dilakukan, tetapi auditor tetap mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar.

4.3.5.30. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Nilai C.R yang dihasilkan sebesar -0.852 belum melampaui batas nilai kritis dari 1,95 pada signifikan 5% maupun nilai batas dari

2,58 pada signifikan 1%. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.394 berada di atas nilai signifikan 0,05 maupun signifikan 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 ditolak pada signifikan 1% maupun signifikan 5%.

Bukti empiris menyatakan bahwa auditor yang merasa puas di Kantor Akuntan Publik maka akan mencari alternatif kerja lain. Hal ini menjadi tantangan bagi Kantor Akuntan Publik karena auditor akan berpindah walaupun merasa puas. Sedangkan keinginan berpindah akan terjadi umumnya apabila kepuasan kerja rendah dan timbul suatu konflik organisasi profesional pada perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada keinginan berpindah dibandingkan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Evi (2003) tetapi tidak mendukung penelitian William dan Hazer (1986) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi pengaruhnya terhadap keinginan berpindah lebih penting apabila dibandingkan dengan kepuasan kerja.

4.3.6. Analisis Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung antara profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial) terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment, normative ecommitment*) dan kepuasan kerja di tampilkan pada tabel 4.38 dibawah ini :

Tabel 4.38
STANDARDIZED DIRECT AND INDIRECT EFFECT

<i>Standardized Direct Effects</i>									
	KS	DD	KPS	KO	AK	KK	NC	CC	AC
KK	0.197	0.001	-0.085	-0.020	0.095	0.000	-0.988	0.413	0.637
NC	0.217	-0.036	0.063	-0.220	-0.108	0.860	0.000	0.000	0.000
CC	-0.046	0.207	0.034	0.001	0.167	0.104	0.000	0.000	0.000
AC	0.109	0.096	0.010	-0.041	0.147	-0.248	0.000	0.000	0.000
KB	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.067	-0.100	0.018	0.209
<i>Standardized Indirect Effects</i>									
	KS	DD	KPS	KO	AK	KK	NC	CC	AC
KK	-0.179	0.092	0.021	0.108	0.091	-0.491	0.485	-0.203	-0.313
NC	0.013	0.080	-0.056	0.075	0.159	-0.423	-0.433	181.000	0.279
CC	0.002	0.010	-0.007	0.009	0.019	-0.051	-0.052	0.022	0.034
AC	-0.004	-0.023	0.016	-0.022	-0.046	0.122	0.125	-0.052	-0.080
KB	-0.003	0.008	0.010	-0.004	0.007	-0.036	0.102	-0.043	-0.066

Sumber : data primer diolah, 2005

Tabel 4.38. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara afiliasi komunitas dan keinginan berpindah sebesar 0.007, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah sebesar 0.010, juga antara dedikasi dan keinginan berpindah sebesar 0.008. Nilai-nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung yaitu antara afiliasi komunitas dan keinginan berpindah sebesar 0.000, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah sebesar 0.000, juga antara dedikasi dan keinginan berpindah sebesar 0.000. Ini berarti dengan adanya kepuasan kerja, *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* akan memperkuat (*more robust*) hubungan antara afiliasi komunitas dengan keinginan berpindah, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah, antara dedikasi dan keinginan berpindah, serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah. Hasil ini dapat diartikan juga bahwa adanya kepuasan kerja

dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening akan memperkuat pengaruh antara afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi terhadap keinginan berpindah.

Sedangkan pengaruh tidak langsung kebutuhan otonomi dan keinginan berpindah, serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (*commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*) yaitu masing-masing sebesar -0.004 dan -0.003. Nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung antara kebutuhan otonomi dan keinginan berpindah serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* yang dibantu program aplikasi AMOS menunjukkan bahwa dari tigapuluh hipotesis yang diajukan, terdapat beberapa hipotesis yang ditolak dan diterima. Hipotesis yang diterima yaitu pengaruh dimensi profesionalisme afiliasi komunitas, dan dedikasi terhadap *continuance commitment*, pengaruh dimensi profesionalisme kewajiban sosial terhadap *normative commitment*, pengaruh dimensi komitmen organisasi *affective commitment* dan *normative commitment* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dimensi profesionalisme seperti afiliasi komunitas dan dedikasi berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional lebih cenderung mempunyai komitmen berdasarkan *continuance* apabila ada ikatan profesi sebagai acuan serta memiliki pengetahuan dan kecakapan. Sedangkan pengujian antara dimensi profesionalisme kewajiban sosial berpengaruh positif terhadap *normative commitment*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional lebih cenderung mempunyai komitmen berdasarkan *normative* apabila mempunyai kemandirian (otonomi) dalam membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain serta mempunyai pandangan akan pentingnya profesi auditor.

Selanjutnya pengujian yang dilakukan antara dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini

menunjukkan variabel *affective commitment* ternyata dipengaruhi oleh perasaan yaitu auditor cenderung untuk berperasaan ikut memiliki yang sangat kuat terhadap organisasi. Pengujian untuk *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel *normative commitment* dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi. Bisa dikatakan bahwa komitmen organisasi sebagai prediktor atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja, hal ini merupakan hasil yang mendukung penelitian Bateman dan Strasser (1984).

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis yang penting, yaitu suatu lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satunya adalah hubungan antara organisasi dan individu profesional yang bekerja dalam organisasi profesi. Hubungan tersebut dikarakteristikan memiliki keinginan untuk berpindah dengan asumsi bahwa ada konflik organisasi profesional sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Para auditor yang berdedikasi kepada profesinya, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional. Sedangkan auditor yang betul-betul lebih merasa terikat dengan profesional tradisional seperti otonomi, peraturan terhadap diri sendiri dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dan nilai-nilai suatu organisasi dan profesionalnya.

Temuan ini sangat penting untuk pengembangan teori tentang profesionalisme dan kebutuhan untuk menerapkan pendekatan multidimensi terhadap penelitian komitmen

organisasional dimasa yang akan datang. Pendekatan multidimensi terhadap komitmen organisasional memberikan pemahaman yang lebih akurat tentang keterlibatan individu dalam organisasinya.

5.2.2. Implikasi Praktik

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa diterimanya hipotesis yang disusun memberikan implikasi dan justifikasi bahwa profesionalisme yang tinggi mengindikasikan adanya keinginan berpindah, keinginan berpindah yang terjadi tidak bisa dihindari oleh organisasi profesi khususnya profesi akuntan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengurangi keinginan berpindah dengan cara memberikan keleluasan pada auditor untuk bertindak sesuai dengan pertimbangan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan dan menghindari adanya konflik organisasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat mengganggu hasil penelitian. *Pertama*, Pengukur profesionalisme masih terbatas pada dimensi teoritis dan beranggapan pada analisis tingkat individu. Adapun konsep penelitian yang dipakai yaitu konsep profesionalisme dengan pendekatan kerangka berpikir sosiologis. Konsep ini tidak mengukur tingkat kecerdasan seseorang, karena lebih dilihat sebagai orientasi atau nilai terhadap kerja yang dianut oleh profesional. *Kedua*, penelitian ini hanya menggunakan obyek penelitian di wilayah Jawa dengan dipilih beberapa kota sebagai sampel dengan teknik *convenience sampling*. Hal tersebut memberikan hasil yang tidak bisa digeneralisir untuk wilayah Indonesia. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas

wilayah penelitian dengan teknik sampel yang lebih tepat, sehingga dapat lebih mengeneralisasi hasil penelitian. *Ketiga*, penelitian ini hanya menerapkan metode survei kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui instrumen tertulis. Penelitian lebih lanjut dalam pengumpulan data hendaknya dapat dipantau sedemikian rupa, sehingga responden adalah benar-benar orang yang dituju dan memiliki kompetensi di bidang yang bersangkutan. *Kelima*, peneliti tidak menggunakan variabel konflik organisasi profesional yang mempengaruhi profesionalisme dengan keinginan untuk berpindah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover" *Journal of Applied Psychology* 72 : 392-386.
- Agusty Ferdinand. (2000), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization" *Journal of Occupational Psychology* 63 (March) : 1-18.
- Anderson, J.C. and Gerbing, D.W. 1988. Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 193 (3) pp. 411-423.
- Angle, H.L., and J. L. Perry 1998. "An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness". *Administrative Science Quartely* 26 (March) : 1-14
- Aranya, N. and K. R. Ferris. 1984. "A Rexamination of Accounting Organization Profesional Conflict". *The Accounting Review* 60 (January) : 1-15.
- Bagozzi, R.P. and Baumgartner, H. 1994. "*The Evaluation of Structure Equation Models and Hypothesis Testing*" in R.P. Bagozzi (Ed), *Principles of Marketing Research*, Oxford, England : Blackwell, 1994. pp. 386-422.
- Bar-Hayim, A. and G. S. Berman. 1992. "The Dimensions of Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior*. 13 (July) : 379-387.
- Bateman, T. S., and S. Strasser. 1984. "A Longitudinal Analisis of The Antecedents Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*. 27. (March) : 95-112.
- Becker, H. S. 1960. "Notes on The Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*. 66 (July) : 32-42.
- Bline, D. M., D. Duchon, and W. F. Weixmer. 1991. "The Measurement of Organizational and Professional Commitment L: An Examination of The Psychometric Properties of Two Community Used Instrument". *Behavioral Research in Accounting* 3 :1-12.
- Burns D. and Haga W. 1977. Much A Do About Profesionalism A Second Look at Accounting. *The Accounting Review*, July.
- Cherrington, David J. 1998. *The Management of Individual and Organizational Performance, Organizational Behavior*, Brigham Young University.
- Christiawan 1994. Profesionalisme dalam Era Industrialisasi, *Usahawan* No 3 Th. XXIII Maret pp. 44.

- Dalton, D.R. dan Todor, W.D. 1993. Turnover Transfer, Absteemism : An Independent Prespective : *Journal of Management*, 19 920 193-219.
- Dierks and E. Davis 1980. "The Cruciality and Mysticque of Internal Auditing" *Internal Auditor* (April): PP. 36-46.
- Dunham, R. B., J. A. Grube and M. G. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment : The Utility of A Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*. 76. (June) : 370-380.
- Evi Lestari. 2003. "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar". Simposium Nasional Akuntansi VI. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Fishbein, M. dan Ajzen, I., 1975. "Belief, Attitude, Intentions and Behavior : An Introduction to Theory and Research". Addison-Wesely Boston, MA.
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*. 4 : 80-95.
- Goetz, J., P. C. Morrow and I.C Mc Elroy. 1991. "The Effect of Accounting Firm Size and Member Rank on Professionalism": *Accounting Organizational and Society* 16 : PP. 159 – 166.
- Gudono dan Mardiyah, 2001. "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 15 No. 1, h. 1-27.
- Guntur, Sri, Yohanes, 2001. *Profesionalisme sebagai Mediasi Hubungan antara Pengalaman dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Thesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak di publikasikan)
- Hackett, R. D., Bycio, and P.A. Housdorf. 1994. "Further Assessments of Mayer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment" *Journal of Applied Psychology*. 79 (February) : 15-23.
- Hair, Joseph F., Jr. ; Andarson, Roplph E. : Tatham, Ronald L., dan Black, William C., (1998), *Multivariate Dana Analysis*, 5th Edition, Upper Saddle Rive, New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Hall, R, 1968. "Professionalism and Bureucration". *American Sociological Review* 33 : PP. 92-104
- Harrel, A., and M. Stahl, 1984. "Mc Celand's Trichotomy of Need Theory and The Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals". *Accounting Organizational of Society*. 9 : PP. : 241-252.

- Harrel, 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.
- , 1990. "A Longitudinal Examination of Large CPA A Firm Auditor's Personal Turnover". *Advence in Accounting*. 8 : 233-246.
- Hopwood. A., 1974. "Accounting and Behaviour". Accounting Age Books. A Wheaton and Company.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 1996. "Kode Etik Profesional"
- Imam Ghozali. (2004) "Model Persamaan Struktural" Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jenkins, Michael, Thomlinson, and R. Paul., 1992. "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions". *Management Research News* Vol. 15 : 18-22.
- Judge, T. A., and Locke. 1993. "Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology* 78 (3) : 475-490.
- Kalbers, L. P., and T.J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors". *Auditing : A Journal of Practice & Theory* 14 (Spring) : 64-86.
- Lindblom, Cristi K. dan Ruland, Robert G. 1997. "Functionalist and Conflict Views of AICPA Code of Conduct : Public Interest vs Self Interest. *Journal of Business Ethics*. Vol. 16. pp. 573-582.
- Lum L. Kervin J. Clark K. Reid Fand Sirola W. 1998. Wxplaning Nursing Turnover Intention : Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment ? *Journal of Organizational Behavior* 19 pp. 305-320.
- Mautz, R. K. 1988. "Public Accounting Witch Kind of Professionalism?" *Accounting Horizons*. September. Pp. 121-125.
- Mathieu, J. E., and D. Zajac. 1990. "A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequenses of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin* 108 (September) : 171-194.
- McGregor Jr, C.C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation of Organizational-Professional Conflict in Management Accounting". *Journal of Management Accounting Research*. (Fall), pp. . 104-118.
- Meixner, W. F., and D. M. Bline, 1989. "Professionalism and Job-Related Attitude and The Behaviors The Influence Among Governmental Accountans". *Accounting, Auditing, and Accountability*. 2 : 8-22.

- Meyer, J. P., and N. J. Allen. 1984. "Testing The "Side-bet" of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69 (August) : 372-378.
- Mobley, W. H. (1977). "Intermediate Linkage in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62. pp. 237-240.
- Morrow, P.C.. and J. F.. Goetz. 1988. "Professionalism As Form of Work Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 32 : PP. 92-111
- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, R. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14. No. 4. pp. 138-145.
- Norris, D. R., and R. E., Niehbur. 1983. "Professionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organizational". *Accounting, Organizational and Society*. 9 (1) : 49-59.
- Paswerk, W.R. and Strawser, J.R. 1996. "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity in A Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.
- 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.
- Porter, L. W., R. Strees, R. Mowdey, and P. Boulian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59. (October) : 603-609.
- Poznanski, J Peter and Dennis M. Blin 1997. Using Structural Equation Modeling to Invetigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accounting, *Behavioral Research in Accounting*, Vol 9
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Pindah*. Thesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak di publikasikan).
- Robbins, P. Stephen. 2003. "*Organizational Behavior : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Rodriguez dan Clifton. 1991. "Intenal Auditing : True/False A Real Profession". *Internal Auditing*. Vol 7. Summer : 93-96.
- Rousseau, L. 1984. "What are the Real Cost of Employee Turnover?". *CA Magazine*. Vol. 117. December : 48-55.

- Schoeder, R. dan L. Imdieke. 1977. Local Cosmopolitan and berurecratic perception in Public Accounting Firms. *Accounting, Organization and Society* 2:39-46.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Bussines A Skill Building Approach*. Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Shafer, William E and Jane Park, L. and Liao, Woody M. 2002, Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes". *Accounting, Auditing and Accounting Journal*, Volume 15 No. 1, pp:46-68
- 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 Bureucratic Organization" *Administrative Science Quarterlt* (March) : 98-106.
- Sumardi, 2001. "Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja". Thesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak dipublikasikan).
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 (Juli) : 173-195.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. 1996. "Using Multivariate tatistics Third Edition". Harper Collins College Publishers. New York.
- Tjiptohadi 1996. Profesionalisme Akuntan Sedang Diuji. *Harian Bisnis Indonesia* Th. XI Sept. pp 3.
- Triandis, H.C.,(1971). "Attitudes and Attitudes Change", Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Triandis, H.C., (1980), "Value, Attitudes and Interpersonal Behavior", Univercity of Nabrasca Press, Lincoln, NE, pp. 195-259
- Vroom. V., 1964. "Work and Motivation". New York. NY John, Willey & Sons, Inc.
- Wiliams, L. J., and J. T. Hazer. 1986. "Antecedents and Concequances of Satisfaction and Commitment in Turnover Models : A Reanalysis Using Latent Variance Structural Equation Models". *Journal of Applied Psychology* 7 (May) : 219-231.
- Wook Ko, Jong, James L. Price and Charles, W. Mueller 1997. Assesment of Mayyer Allen's Three Component Model of Organizational Commitment in South Korea *Journal of Applied Psikology* Vol. 82 No. 6 Desember pp. 961-973.
- Yunus, Hadori. 2003. "Akuntan Harus Independen, Profesional, dan Menjunjung Tinggi Kode Etik". <http://www.akuntan.org/main>