

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR,
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)**

TESIS

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



**Nama : Gunawan Cahyasumirat
NIM : C4C004245**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
DESEMBER 2006**

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Bacalah dengan nama Robb-mu yang Maha menciptakan,
Yang mencipta manusia dari segumpal darah,
Bacalah, dan sesungguhnya Robb-mu Maha Pemurah,
Yang Mengajari manusia dengan kalam,
Mengajari manusia apa yang tidak diketahuinya.”
(QS Al ‘Alaq 1-5)*

*“Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman dan berilmu
diantara kamu beberapa derajat”
(QS: Al Mujadalah Ayat 11)*

Kupersembahkan untuk:

Yang tercinta istriku Okma dan
kedua anakku Ananda dan Rakha

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang tertulis di atau dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

MAGISTER SAINS AKUNTANSI

Semarang, 23 Desember 2006

Gunawan Cahyasumirat

Tesis berjudul:

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Gunawan Cahyasumirat

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 Desember 2006
Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Tesis:

Pembimbing Utama/Ketua:

Pembimbing/Anggota:

Prof. Dr. Imam Ghozali. M. Com, Akt

Prof. Dr. Arifin Sabeni M.Com (Hons), Akt

Tim Penguji:

Dr.H Mohammad Nasir, M.Si, Akt

Dr. Jaka Isgiyarta, M.Si, Akt

Drs. Daljono, M.si, Akt

Semarang, 23 Desember 2006
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program:

Dr.H Mohammad Nasir, M.Si, Akt
NIP. 131 875 458

ABSTRAKSI

Penelitian tentang profesionalisme dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, tetapi penelitian yang menguji apakah profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja masih jarang dilakukan. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari persepsi internal auditor PT. Bank ABC sebuah bank BUMN yang berlokasi di Jakarta. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuisioner kepada para seluruh internal auditor PT. Bank ABC. Kuisioner yang dikirim sebanyak 40 dan seluruhnya kembali serta dapat digunakan. Metode statistik yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah analisis jalur .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis yang dibangun dapat diterima. Dari 7 (tujuh) hipotesis yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesis yang diterima. Hasil penelitian ini mendukung H2, H5, H6 dan H7, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor namun tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan commitment organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci : Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja kerja dan analisis jalur.

ABSTRACT

A lot of studies about professionalism and organization commitment have been done, but study to test how work professionalism and commitment organization effects the objective professionalism and organization commitment was rare. The objective of this research is to examine the influence of professionalism and commitment organization to job performance and job satisfaction as intervening variable. .

The primary data used was from internal auditor perception of all internal auditor of PT. Bank ABC, one of state bank in Indonesia. The questionnaires were distributed to 40 internal auditor as respondents and all of questionnaires were returned and can be used. The path analysis model used to test the hypothesis of this research.

The research finding figures that not of all hypothesis mentioned and built earlier could be accepted. From 7 (seven) hypothesis, there were only 4 (four) hypothesis admitted or accepted. The result supported H2, H5, H6 and H7, these indicated that professionalism has positively influence job satisfaction and job satisfaction has positively influence job performance. The commitment organization has not influence job satisfaction and job performance.

Key words : Professionalism, organization commitment, job satisfaction, job performance and path analyzed.

ABSTRAKSI

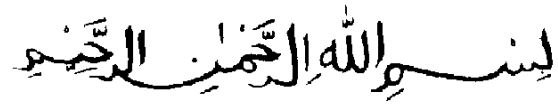
Penelitian tentang profesionalisme dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, tetapi penelitian yang menguji apakah profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja masih jarang dilakukan. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari persepsi internal auditor PT. Bank ABC sebuah bank BUMN yang berlokasi di Jakarta. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuisioner kepada para seluruh internal auditor PT. Bank ABC. Kuisioner yang dikirim sebanyak 40 dan seluruhnya kembali serta dapat digunakan. Metode statistik yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah analisis jalur .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis yang dibangun dapat diterima. Dari 7 (tujuh) hipotesis yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesis yang diterima. Hasil penelitian ini mendukung H2, H5, H6 dan H7, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor namun tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan commitment organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci : Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja kerja dan analisis jalur.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi di Universitas Diponegoro-Semarang. Dengan harapan untuk mencari kebenaran empiris dengan dasar-dasar teoritis dari suatu fenomena.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna semua itu tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Ada banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materiil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Ghozali, Mcom, Ak dan Bapak Prof. Dr. H. Arifin Sabeni, Mcom (Hons), Akt selaku pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk serta pengarahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam membimbing penulis menyusun dan menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Drs. H. Mohammad Nasir, MSi, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
3. Para staf admisi pengelola program Maksi Universitas Diponegoro serta Bapak H. Untung Sayekti selaku staf LP3MKA Jakarta yang telah membantu kelancaran administrasi penulis dari awal kuliah sampai penyelesaian tesis ini.
4. Manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

5. Bapak, Ibu, Istri dan kedua anakku tercinta, Nanda dan Rakha atas segala pengorbanan, kesabaran dan tenggang rasa demi mendukung keberhasilan studi ini.
6. Rekan-rekanku Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro kelas Jakarta atas segala bantuan, sarannya sehingga lahirlah karya yang berharga ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan rizki atas segala amal baiknya, terlebih bagi umatnya yang sedang menimba ilmu bermanfaat.

Wa Billa hi' taufiq wal hidayah, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, Desember 2006

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan Tesis	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 Telaah Teori	8
2.1.1 Akuntansi Perilaku (Behavioral Accounting)	8
2.1.2 Teori Sikap dan Perilaku	9
2.1.3 Pengertian Internal Auditing	9
2.1.4 Analisis Individual dan Pekerjaan	12
2.1.5 Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme	13

2.1.6	Komitmen Organisasi	16
2.1.7	Kepuasan Kerja	17
2.1.8	Kinerja Kerja	17
2.2	Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1	Profesionalisme dan Kinerja Kerja	18
2.2.2	Kepuasan Kerja dan Profesionalisme	18
2.2.3	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	20
2.2.4	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja	21
2.3	Penelitian Terdahulu	22
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	24
BAB III :	METODE PENELITIAN	26
3.1	Desain Penelitian	26
3.2	Populasi Penelitian	26
3.3	Definisi Operasional Variabel	26
3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Teknik Analisis	29
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Gambaran Umum Responden	33
4.2	Stastitik Deskriptif	34
4.3	Uji Kualitas Data	35
4.4	Uji Asumsi Klasik	36
4.4.1	Uji Normalitas	36
4.4.2	Uji Multikolinearitas	39
4.4.3	Uji Autokorelasi	40
4.4.4	Uji Heteroskedastisitas	41
4.5	Hasil Uji Hipotesis	43
4.6	Pembahasan Terhadap Hasil Uji Hipotesis	49

BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Implikasi	56
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Profil Responden	32
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	33
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4.4 Validitas Instrumen Variabel	35
Tabel 4.5 Nilai Variance Inflation Factor	39
Tabel 4.6 Koefisien Korelasi Antar Variabel	40
Tabel 4.7 Output Uji Autokorelasi	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi	43
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis.....	45
Tabel 4.10 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
Gambar 3.1 Model Diagram Path	31
Gambar 4.1 Output Uji Normalitas Data	38
Gambar 4.2 Output Uji Heteroskedastisitas	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A KUESIONER PENELITIAN
- B PRINT OUT SPSS 12.0 UJI KUALITAS DATA
- C PRINT OUT SPSS 12.0 UJI ASUMSI KLASIK
- D PRINT OUT SPSS 12.0 UJI HIPOTESIS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

Internal auditor mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur

kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Temuan internal auditor di PT. Bank ABC berupa pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan, temuan kasus yang merugikan perusahaan, temuan kasus penyalahgunaan wewenang, ketidaktaatan penyelesaian tindak lanjut temuan.

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

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

Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian lainnya seperti Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Sedangkan Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat, Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilakuan (Poznanski dan Bline, 1977).

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

pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

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

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, disamping itu beberapa penelitian memiliki kelemahan-kelemahan, seperti : kurangnya jumlah sampel penelitian dan kurang mewakili konsep profesionalisme, oleh karena itu Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme yang lebih kompleks dari penelitian sebelumnya. Dimensi-dimensi profesionalisme yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty tersebut merupakan taksonomi profesionalisme yang dikemukakan oleh (Hall;1986) dalam Kalbers dan Fogarty yang digunakan dalam penelitian Morrow dan

Goetz (1988). Perlunya perhatian yang lebih eksplisit terhadap dimensi-dimensi profesionalisme tertentu dalam komunitas internal auditor akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan penting fungsi internal auditor, adapun dimensi-dimensi itu terdiri dari lima dimensi yaitu; afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi dan kewajiban sosial.

Penggunaan sampel hanya pada internal auditor PT. Bank ABC yang merupakan salah satu bank BUMN didasarkan pada alasan bahwa internal auditor PT. Bank ABC diharapkan dapat mewakili industri perbankan di Indonesia . Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris terhadap manajemen organisasi berdasarkan kepercayaan, khususnya pada organisasi untuk perusahaan perbankan di Indonesia, di mana personelnnya merupakan kelompok profesional (internal auditor).

Atas dasar ketidakkonsistenan antara hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya, maka dalam penelitian ini digunakan sampel dari perusahaan jasa perbankan dengan kemungkinan memberikan hasil/temuan yang berbeda dari penelitian terdahulu yang sebagian besar mengambil sampel akuntan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian ini bermaksud menguji pengaruh variabel profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja internal auditor?
2. Apakah profesionalisme dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor internal?
4. Apakah profesionalisme dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor.
2. Menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja internal auditor.
4. Menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan (*behaviour accounting*) dan manajemen.

2. Bagi Pengembangan Praktek

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk PT. Bank ABC, khususnya Divisi Audit Intern PT. Bank ABC.

1.5 Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan tesis akan diuraikan berikut ini. Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian. Bab II: Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis, berisi landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Bab III: Metodologi Penelitian, berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode operasional variabel, dan teknik analisis data. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi analisis data dan pembahasan terhadap hasil pengumpulan data dan pengolahan data penelitian. Bab V: Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan, berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis dan pembahasan bab sebelumnya, serta berbagai keterbatasan dari penelitian dan saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas berbagai literatur dan hasil penelitian yang menguji Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Kajian literatur dan hasil penelitian tersebut selanjutnya menjadi landasan teoritis bagi peneliti untuk mengembangkan model pada kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Akuntansi Perilaku (Behavioral Accounting)

Konsep perilaku (*behavioural concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi, tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas 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 kinerja internal auditor. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi perilaku di Indonesia.

2.1.2 Teori Sikap dan Perilaku

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 seorang 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.

2.1.3 Pengertian Internal Auditing

The Institute of Internal Auditors yang terdapat dalam Standard for Professional Practice of Internal Auditing, menyatakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization”

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa internal audit memiliki enam elemen, yaitu:

1. Internal

Mengkualifikasi pemeriksaan dengan menyatakan bahwa pemeriksaan dilakukan oleh karyawan dalam organisasi. Hal ini yang membedakan internal auditing dengan pemeriksaan yang dilakukan oleh akuntan publik atau semua pihak yang secara langsung bukan merupakan bagian dari organisasi.

2. Independen Appraisal

Independen terhadap aktivitas yang diaudit sehingga auditor dapat memberikan gambaran hasil pemeriksaan yang obyektif, namun sifat independensi ini tidak sama dengan independensi auditor eksternal terhadap kliennya.

3. Established

Pentingnya manfaat aktivitas internal audit dan tidak bersifat sementara maka dengan sengaja dibentuk dengan tujuan agar kegiatan internal audit dapat berjalan terus.

4. Examine and Evaluate

Hal ini merupakan teknik atau cara audit atas aktivitas atau kegiatan organisasi perusahaan yang diaudit.

5. Organization's Activities

Obyek dari internal audit adalah seluruh kegiatan perusahaan yang terjadi di dalam perusahaan, baik kegiatan keuangan dan akuntansi maupun kegiatan yang diluar kegiatan dan akuntansi.

6. Service to the Organization.

Jasa yang diberikan merupakan laporan hasil audit yang juga mencakup rekomendasi-rekomendasi atas kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki oleh manajemen dan

melakukan tindak lanjut untuk memastikan apakah temuan-temuan atas kelemahan tersebut telah diperbaiki oleh manajemen atau belum.

Pengertian internal auditing yang lebih lengkap dan luas dinyatakan oleh The Institute of Internal Auditors yang terdapat dalam Statement of Responsibilities of Internal Auditing, menyatakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal activity established within an organization. It is a control which function by examining and evaluating the adequacy and effectiveness of other controls”

Dari pengertian di atas, secara tegas dinyatakan bahwa auditor internal juga memeriksa dan mengevaluasi kecukupan dan keefektifan kebijakan dan prosedur struktur pengendalian intern lain dalam satu satuan usaha.

Menurut Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan (1995), menyatakan bahwa:

“Internal auditing is a staff activity intended to ensure that information is reported accurately in accordance with prescribed rules, that fraud and misappropriation of assets is kept to a minimum and in some cases, to suggest ways to improving the organization’ efficiency and effectiveness.

Pengertian internal auditing menurut The National Industrial Conference Board in Internal Auditing, Business Policy Study No. 111.1963, adalah:

“Internal Auditing is a series of processes and techniques through which an organization’s own employees ascertain for the management, by means of first hand, on the job observation, whether: established maintained; records and reports – financial, accounting and otherwise – reflect actual operations and results accurately and promptly; and each division, department or other unit is carrying out the plans, policies, and procedures for which it is responsible”

Sedangkan Victor Z. Brink dan James A. Cashin dalam Devi (2002), menyatakan bahwa:

“Internal auditing thus emerges as a special segment of the broad field of accounting, utilizing the basic techniques and method of auditing”.

Berdasarkan pengertian tersebut, internal auditing muncul sebagai segmen yang khusus dari seluruh bidang akuntansi yang menggunakan teknik dasar dan metode auditing.

2.1.4 Analisis Individual dan Pekerjaan

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

Masalah normatif dan politis yang dimunculkan oleh perbedaan ini cenderung berkaitan dengan karakteristik kelompok dan gengsi kelompok. Atribut profesional pada tingkat individu dapat dianggap penting, meskipun tidak cukup syarat untuk mengembangkan profesi pada tingkat kelompok (Burrage, 1990). Dengan kata lain, karena individu membentuk kelompok, status kelompok mungkin diperkirakan pada tendensi keseluruhan dari anggota individu. Profesionalisme, pada tingkat analisis individu dapat dianggap sebuah kelanjutan yang nilainya mungkin menunjukkan perbedaan kelompok (Ritzer, 1972).

2.1.5 Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme

Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Green Wood, 1957; Goode, 1957; Kalbers dan Fogarty, 1995). Analisis tradisional ini sering dikritik oleh para cendekiawan dewasa ini yang menentang kedefinitifan sejumlah karakteristik, mempertanyakan generalitas model yang diambil dari satu atau dua kasus sejarah (misalnya hukum dan kedokteran) dan secara sistematis meremehkan peran kekuatan dan konflik sosial (Johnson, 1972; Kalbers dan Fogarty 1995). Pandangan alternatif tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalisme didasarkan pada sosiologi maksimal Weber dan Karl Marx. Untuk tujuan ini, tujuan profesionalisme bagi akuntan dapat dianggap sebagai alternatif kontrol pasar bermotivasi pribadi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosialis kapitalis (Roslender, 1990)

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

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

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti, diantaranya Morrow dan Goetz (1988) menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow dan Mc Elroy (1991) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers dan Fogarty (1995) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel anteseden (pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya. Sedangkan di Indonesia penelitian Kalbers dan Fogarty direplikasi oleh Winowo (1996) dan Rahmawati (1997) serta Yohanes Sri Guntur (2001) yang menggunakan sampel auditor internal dengan menggunakan instrumen profesionalisme di lingkungan perusahaan manufaktur dari Hall (1968) sedangkan Sumardi (2001) menggunakan sampel BPKP di Jawa Tengah.

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

1. Afiliasi Komunitas (*community affiliation*) yaitu 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 untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap

melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

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

2.1.6 Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Cherington (1996) dalam Khikmah (2005) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. 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*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, 2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, 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.

2.1.7 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 dalam Judge dan Locke (1993) menjelaskan kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter et.al. 1974). Menurut Locke et.al. (1993) proses pemikiran seseorang akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.8 Kinerja Kerja

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

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar

prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Profesionalisme dan Kinerja Kerja

Wroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai. Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Profesionalisme internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja internal auditor.

2.2.2 Kepuasan Kerja dan Profesionalisme

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai senang atau tidak senang dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al, 1985). Menurut Harold e. Burt dalam Moh. Asa'ad (1978) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah pertama faktor hubungan antar

karyawan, antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja. Kedua, faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Ketiga, adalah faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

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

Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974). Studi dilakukan Norris dan Niebuhr (1984) mengharapkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada 62 akuntan publik di kantor akuntan publik *the big eight* di Amerika Serikat. Kesimpulan studi ini konsisten profesional afiliasi komunitas sedangkan empat dimensi lainnya tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Schrueder dan Indieke (1977) menunjukkan hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika Serikat. Demikian pula dengan Sorensen (1967) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan

kepuasan kerja. Berdasarkan dari uraian dan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Profesionalisme internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Gregson (1992) mengemukakan konstruk kepuasan kerja merupakan anteseden konstruk komitmen organisasi. Menurut Wroom (1964) kepuasan kerja sebagai sikap menyenangkan pekerjaan. Pasewerk dan Strawser (1996) menemukan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Bateman dan Strasser (1984) mengemukakan komitmen organisasi menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja. William dan Hazer (1986) mengungkapkan kemungkinan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

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

H3 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor

2.2.4 Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

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

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

H4 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja internal auditor.

H5 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja internal auditor.

H6 : Profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja internal auditor

H7 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja internal auditor

2.3 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Temuan Penting dan Alat Analisis yang Digunakan
1	Sorensen (1967)	Orientasi Profesional	Orientasi profesional berhubungan positif dengan ketidakpuasan dan turnover, serta berhubungan negatif dengan orientasi organisasi
2.	Hasting dan Hining (1970)	Nilai-nilai profesional	Nilai-nilai profesional lebih sedikit dinyatakan oleh para akuntan manajemen daripada akuntan publik
3.	Schroeder dan Imdieke (1977)	Lokalisme dan Kosmopolitanisme	Profesional tidak berhubungan dengan besarnya perusahaan tetapi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja
4	Dierks dan David (1980)	Krusial dan Mistik	Auditor internal merasa punya profesionalisme
5	Aranya, Pollack dan Armenic (1981)	Komitmen Profesional	Komitmen profesional merupakan variabel dari komitmen organisasi, tapi lebih mirip dengan komitmen organisasi daripada kepuasan
6	Aranya dan Ferris (1984)	Komitmen Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen Profesional lebih tinggi pada akuntan publik ▪ Komitmen profesional berhubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan dan turnover
7	Harrel, Chewning dan Taylor (1986)	Komitmen Profesional	Komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah
8.	Morro dan Goetz (1988)	Afiliasi komunitas Kewajiban sosial Peraturan sendiri Sense of calling Otonomi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensi profesionalisme penting untuk dijelaskan ▪ Profesionalisme sebagai bentuk lain dari komitmen kerja
9	Pei dan Davis (1989)	Komitmen Profesional	Adanya pertentangan antara komitmen profesional dan komitmen organisasional adalah hubungan dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran
10	Schroeder, Reinstein, Schwartz (1991)	Komitmen Profesional	Komitmen profesional tidak berhubungan dengan ukuran perusahaan atau kedudukan dalam perusahaan dan secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional
11	Kalbers dan Fogarty (1995)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hanya dua dimensi profesionalisme yang berhubungan positif dengan kinerja, yaitu: dimensi community affiliation dan autonomy demands ▪ Profesionalisme dimensi community affiliation berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dimensi lainnya yaitu: autonomy demands, self regulation, dedication, social obligation tidak berhubungan dengan kepuasan kerja ▪ Sedangkan keempat dimensi profesionalisme lainnya tidak berhubungan dengan pengalaman ▪ Alat analisis yang digunakan LISREAL

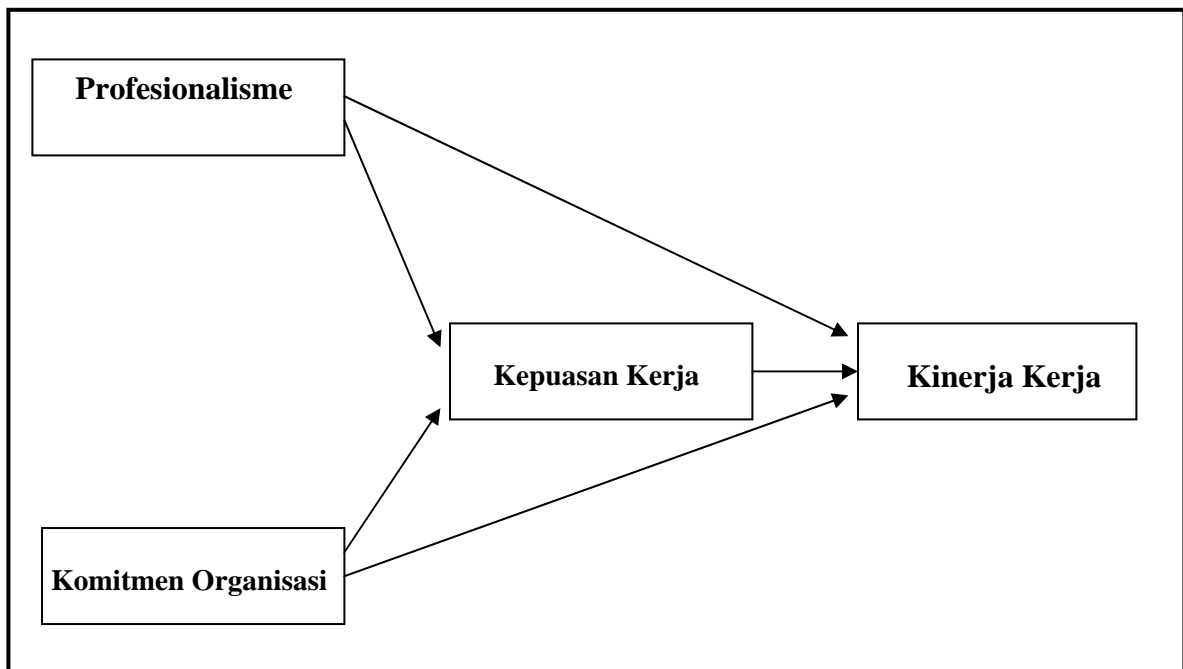
12	Rahmawaty (1997)	Affiliasi Komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Semua dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen efektif ▪ Komitmen continuance hanya dipengaruhi oleh dimensi keyakinan terhadap peraturan profesi ▪ Keinginan untuk pindah dari bagian internal auditing hanya dipengaruhi oleh dimensi profesionalisme autonomy demand, sedangkan keinginan untuk pindah untuk keluar dari perusahaan oleh dimensi self regulation dedication ▪ Alat analisis yang digunakan SEM
13	Jantje (1999)	Affiliasi Komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja ▪ Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah ▪ Pengalaman berpengaruh positif terhadap profesionalisme ▪ Alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda
14	Sumardi (2001)	Affiliasi Komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hanya profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, otonomi, dedikasi, kewajiban sosial berhubungan positif dengan kinerja ▪ Alat analisis yang digunakan SEM
15	Evi Lestari dan Dwi Cahyono (2003)	Kepuasan kerja Komitmen organisasi sebagai mediasi hubungan profesional dengan intensi keluar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Internal Auditor yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas, untuk dimensi kebutuhan otonomi, untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya ▪ Alat analisis yang digunakan SEM

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis yang dibangun adalah terdapat dalam gambar 2.1, yang menjelaskan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Gambar 2.1**Kerangka Pemikiran Teoritis**

**Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor,
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu ingin menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Divisi Audit Intern PT. Bank ABC. Sifat dari penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*, dimana menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

3.2 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor pada Divisi Audit Internal PT. Bank ABC. Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja. Jumlah internal auditor PT. Bank ABC adalah sebanyak 40 orang. Karena sedikitnya jumlah populasi, maka dalam penelitian ini digunakan metode sensus.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner langsung kepada seluruh internal auditor PT. Bank ABC sebanyak 40 sebagai responden sehingga mengurangi kehilangan angket penelitian. Dari 40 kuesioner yang dibagikan kepada

internal auditor PT. Bank ABC, seluruhnya lengkap dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan instrumen penelitian terdahulu terutama yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang mengembangkan instrumen dari instrumen penelitian sebelumnya. Variabel profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, diukur dengan menggunakan skala *likert* berdimensi lima.

3.4.1 Profesionalisme

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dedikasi, kewajiban sosial, kebutuhan akan otonomi pribadi, *self regulation* dan afiliasi komunitas (Hall, 1968). Profesionalisme diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan juga dipakai oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya. Instrumen ini terdiri dari dua puluh item pertanyaan masing-masing dimensi terdiri dari empat pertanyaan. Instrumen profesionalisme ini diukur dengan skala *likert* berdimensi lima. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi profesionalisme, semakin rendah nilainya maka profesionalisme semakin rendah.

3.4.2 Komitmen Organisasi

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

3.4.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robins, 1996). Dalam model kepuasan kerja dimaksud adalah kepuasan kerja secara intrinsik. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan menikmati, tantangan yang diperoleh seseorang dari kesuksesan pemenuhan tugas pekerjaannya (Ferguson, 1997). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dan dipergunakan juga oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri dari tujuh item pertanyaan dengan skala *likert* lima. Skor tiap-tiap item dijumlahkan untuk mendapatkan estimasi kepuasan kerja.

3.4.4. Kinerja Kerja

Dalam penelitian ini kinerja pekerjaan yang dimaksud adalah kinerja individu dari internal auditor dilingkungan PT. Bank ABC dalam pelaksanaan audit.

Variabel kinerja pekerjaan (*job performance*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat kinerja kerja seorang internal auditor PT. Bank ABC.

Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Semakin tinggi nilai menunjukkan semakin tinggi tingkat kinerja pekerjaan seorang internal auditor, demikian pula sebaliknya.

3.5 Analisis Data

Data penelitian yang diperoleh dianalisis sebagai berikut :

3.5.1 Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden (umur, jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan, lama bekerja) dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekwensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekwensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median dan deviasi standar.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut Hair et al (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji konsistensi internal dengan koefisien (*Cronbach*) alpha, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya keterangan dari kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut :

1. Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien *Cronbach* Alpha. Pengujian ini menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Hair et. al (1996) mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,60.
2. Uji Validitas dengan uji *Pearson correlation* antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Pengujian ini digunakan untuk melihat validitas konstruk data variabel profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

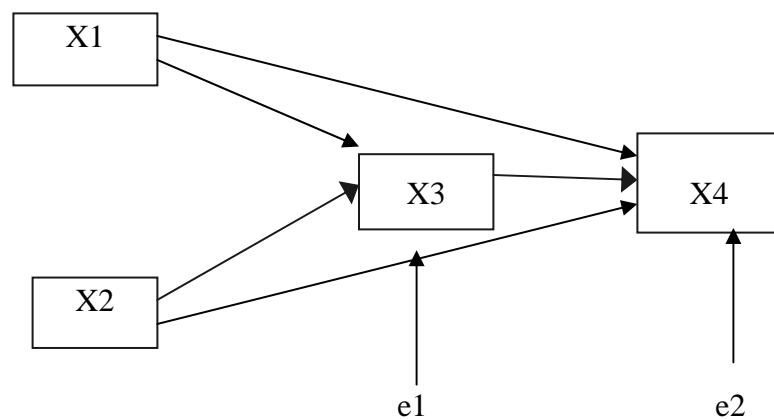
Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu data diuji pada kondisi *multicollinearity* dengan menganalisis nilai *VIF*, *autocorrelation* dengan memperhatikan nilai *Durbin Watson* (*dw*), dan heterokedastisitas dengan melihat memperhatikan signifikansi variabel-variabel independen. Jika keempat asumsi klasik tersebut menjadi

karakteristik data maka di-*treatment* sehingga data yang digunakan dalam pengujian hipotesis berdistribusi normal dan bebas asumsi klasik (Gujarati,1995; Hair, 1995). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan objektif.

3.5.4. Uji hipotesis

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas data. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2000). Model regresi yang baik juga harus bebas dari asumsi klasik (*multicollinearity*, *autocorrelation*, dan *heterokedasticity*). Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya asumsi klasik tersebut. Jika terdapat asumsi klasik maka perlu dilakukan *treatment* sehingga data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bebas dari asumsi klasik. (Gujarati, 1995, Hair, 1998). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan objektif.

GAMBAR 3.1
MODEL DIAGRAM PATH



Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

a. $X_3 = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + e_1$

b. $X_4 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$

Dimana : X_1 = Profesionalisme
 X_2 = Komitmen Organisasi
 X_3 = Kepuasan Kerja
 X_4 = Kinerja Kerja
 e = residual

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuisisioner untuk mengukur empat variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja internal auditor dan kepuasan kerja. Setelah gambaran umum responden, dilanjutkan analisis data dengan uji kualitas data, statistik deskriptif mengenai variabel penelitian, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis.

4.1. Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan 40 kuesioner untuk internal auditor PT. Bank ABC dan telah diterima seluruhnya dengan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.1.

TABEL 4.1
PROFIL RESPONDEN (N=40)

	Jumlah	Persentase
Gender : Laki-laki	38	95,00
Perempuan	2	5,00
Umur : 30 – 39	25	62,50
> 40	15	37,50
Pendidikan : SMA	1	2,50
Diploma (D3)	3	7,50
Sarjana (S1)	31	77,50
Master (S2)	5	12,50
Masa kerja di perusahaan: 5 – 10	11	27,50
> 10	29	72,50
Masa kerja sebagai Auditor: < 5	23	57,50
5 – 10	13	32,50
> 10	4	10,00

Sumber : Data primer diolah 2006

Dari tabel 4 di atas, tampak bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi adalah pria yaitu sebanyak 38 (95,00%), responden yang berumur di atas 30 - 39 tahun 62,50%, responden mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 72,50% dan 57,50% responden mempunyai masa kerja sebagai auditor kurang dari lima tahun.

4.2. Statistik Diskriptif

Statistik diskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja internal auditor, dan kepuasan kerja) yang menunjukkan kisaran angka teoritis dan kisaran sesungguhnya, rata-rata standar deviasi, disajikan dalam tabel 4.2.

TABEL 4.2
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran teoritis	Kisaran sesungguhnya	Rata-rata	Standar Deviasi
Profesionalisme	20 - 100	34 - 95	57,75	13,784
Komitmen Organisasi	13 - 65	15 - 57	39,27	8,730
Kinerja Internal Auditor	7 - 35	8 - 35	26,73	4,379
Kepuasan Kerja	7 - 35	7 - 35	25,80	4,468

Sumber : Data primer diolah 2006

Berdasarkan tabel diatas, untuk pengukuran instrumen Profesionalisme dengan kisaran teoritis antara 20 - 100 dan kisaran sesungguhnya antara 34 - 95 dengan rata-rata 57,75 dan standar deviasi 13,784 ini menunjukkan bahwa jawaban responden paling sedikit 34; untuk instrumen komitmen organisasi dengan kisaran teoritis antara 13 - 65 dan kisaran sesungguhnya 15 - 57, rata-rata 39,27 dan standar deviasi 8,730 ini berarti jawaban responden paling sedikit 15 dan paling tinggi 57, untuk instrumen kinerja internal auditor dengan kisaran teoritis antara 7 - 35 dan kisaran sesungguhnya 8 - 35,

rata-rata 26,73, dan standar deviasi 4,379 ini berarti jawaban responden paling sedikit 8 dan paling tinggi 35, sedang untuk instrumen kepuasan kerja dengan kisaran teoritis antara 7 - 35 dan kisaran sesungguhnya 7 - 35, rata-rata 25,80, standar deviasi 4,468 ini berarti jawaban responden paling sedikit 7 dan paling tinggi 35.

4.3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (Cronbach) alpha, (2) Uji validitas dengan melihat *Pearson correlation* antara *score* masing-masing item dengan *total score*. Nilai reliabilitas dilihat dari *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen penelitian ($\geq 0,60$ dianggap reliabel) sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (1978) dalam Imam G (2001), sedangkan nilai validitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai koefisien korelasi antara masing-masing instrumen penelitian, dan antara masing-masing instrumen dengan *total score*nya. Hasil uji reliabilitas dan validitas dapat dilihat pada tabel 4.3 dan tabel 4.4 berikut, secara rinci hasil uji kualitas data disajikan pada lampiran.

TABEL 4.3
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Profesionalisme	0,743
Komitmen Organisasi	0,792
Kinerja Internal Auditor	0,894
Kepuasan Kerja	0,933

Sumber : Data primer diolah 2006

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel, karena memiliki cronbach alpha $\geq 0,60$ (Profesionalisme = 0,743, komitmen organisasi = 0,792, kinerja internal auditor = 0,894, dan kepuasan kerja = 0,933).

TABEL 4.4
VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL

VARIABEL	ITEM	PEARSON CORRELATION	STATUS
PROFESIONALISME	X1	0,739**	VALID
	X2	0,687**	VALID
	X3	0,873**	VALID
	X8	0,338*	VALID
	X9	0,472**	VALID
	X11	0,581**	VALID
	X12	0,354**	VALID
	X16	0,413**	VALID
	X17	0,647**	VALID
	X20	0,513**	VALID
KOMITMEN ORGANISASI	X21	0,408**	VALID
	X23	0,379**	VALID
	X28	0,418**	VALID
	X29	0,754**	VALID
	X30	0,863**	VALID
	X31	0,805**	VALID
	X32	0,698**	VALID
	X33	0,773**	VALID
KINERJA	X34	0,813**	VALID
	X35	0,790**	VALID
	X36	0,831**	VALID
	X37	0,747**	VALID
	X38	0,800**	VALID
	X39	0,714**	VALID
	X40	0,776**	VALID

KEPUASAN KERJA	X42	0,758**	VALID
	X44	0,836**	VALID
	X45	0,891**	VALID
	X46	0,757**	VALID
	X47	0,929**	VALID

Sumber : Data primer diolah 2006

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai korelasi Pearson antara instrumen X1 s.d X47 dengan total skorenya tidak seluruhnya valid, sehingga ada sebagian pertanyaan dihilangkan mengingat pada saat dilakukan uji validitas, hasil output SPSS 12.0 ternyata menunjukkan pertanyaan-pertanyaan tersebut tidak valid.

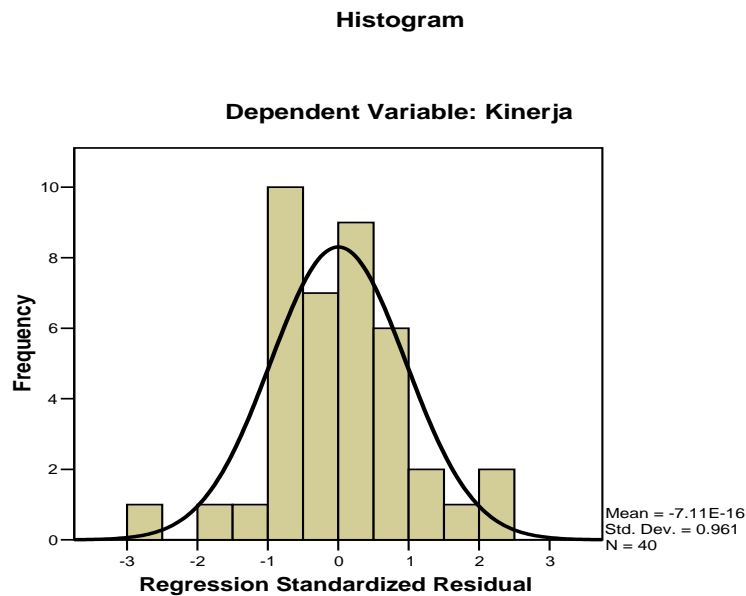
4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

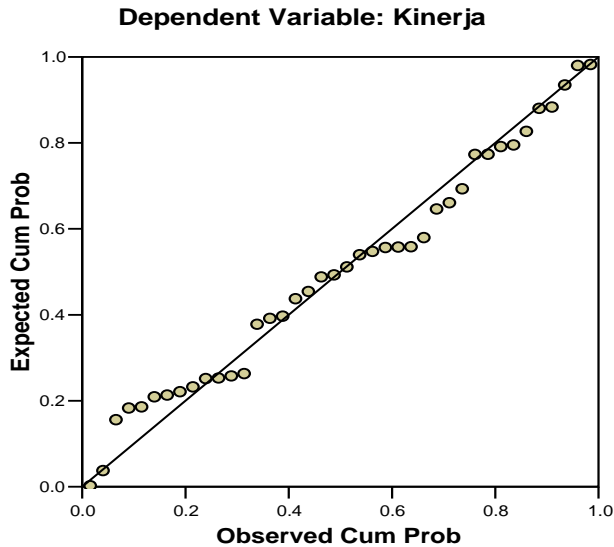
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terkait dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan membentuk satu garis mengikuti garis diagonalnya (Hair et al, 1998; Imam G, 2001).

Berdasarkan tampilan dan grafik normal plot pada output uji normalitas data di bawah dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi mendekati normal, sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Output Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.4.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (Imam G, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini dengan (1) menganalisis matrik korelasi antar variable bebas, jika antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas, (2) Melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila

mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau 10 % dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10

Dari tabel 4.5 dan 4.6 dapat dilihat besaran korelasi antar variabel bebas yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi, oleh karena korelasi ini masih dibawah 90%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 % yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Imam G, 2001). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

TABEL 4.5
NILAI VARIANCE INFLACTION FACTOR (VIF)

MODEL	TOLERANCE	VIF
PROFESIONALISME	0,664	1,505
KOMITMEN ORG	0,861	1,161
KEPUASAN KERJA	0,692	1,446
Dependent variable KINERJA		

Sumber : Data primer diolah 2006

TABEL 4.6
KOEFISIEN KORELASI ANTAR VARIABEL

MODEL	PROF	KOMIT	KEPUASAN
PROF	1,000	-0,351	-0,544
KOMIT	-0,351	1,000	0,295
KEPUASAN	-0,544	0,295	1,000

Sumber : Data primer diolah 2006

4.4.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada problem autokorelasi. Suatu model regresi dikatakan baik bila regresi bebas dari masalah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan teknik *Durbin-Watson* (Dw test) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Output Uji Autokorelasi: Durbin-Watson Test

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687(a)	.472	.428	3.378	1.722

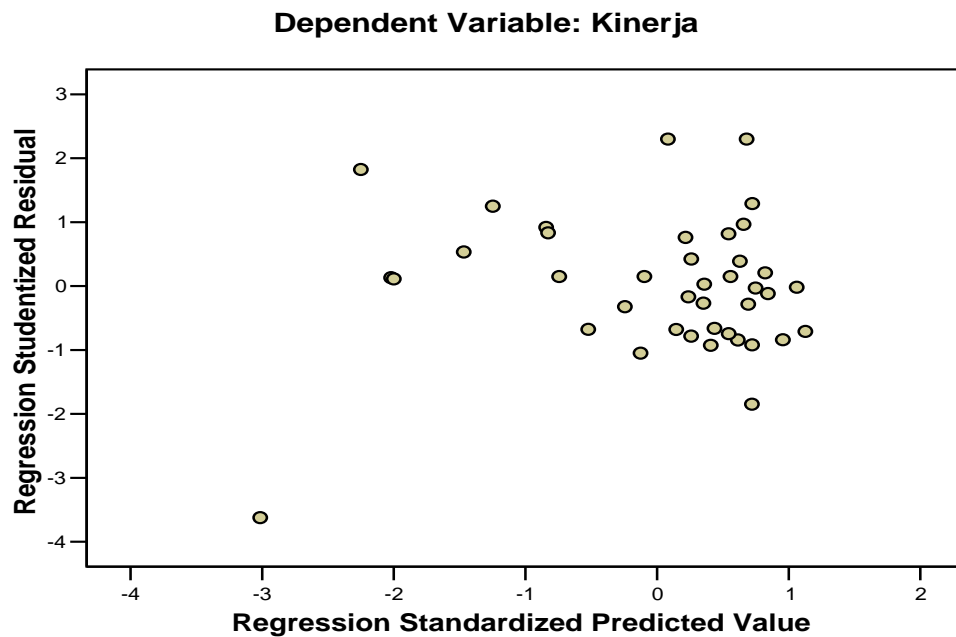
a Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen, Prof

b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai DW sebesar 1,722 nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 5% jumlah sampel 40 dan jumlah variabel bebas 3 ($k=3$). Dari tabel Durbin-Watson didapatkan nilai $dl = 1,338$ dan $du = 1,59$, setelah dilakukan *mapping*, nilai DW 1.722 terletak antara batas atas (du) dan $(4-du)$, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negative atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi tersebut.

4.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian terhadap Heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance residual* yang tidak random terhadap variabel bebas atau nilai variabel terikat atau jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedasitas. Heteroskedasitas akan memperlemah kemampuan memprediksi suatu model regresi jadi model yang baik harus terbebas dari heteroskedasitas atau dengan kata lain homokedasitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Pengujian ada tidaknya heteroskedasitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRED). Dasar analisis 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Output Uji Heteroskedasitas Data (Diagram Scatterplot)

Gambar 4.2**Hasil Uji Heteroskedastisitas****Scatterplot**

Berdasarkan grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang telah distandardized yang memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tersebar baik keatas maupun kebawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk

memprediksi kinerja internal auditor berdasarkan masukan variable independent profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan menguji koefisien *path* masing-masing variabel. Koefisien *path* menunjukkan pengaruh langsung dari setiap variabel (Vincent Gaspers, 1992). Hasil analisis *path* dirangkum pada tabel 4.8 sebagai berikut :

TABEL 4.8
HASIL ANALISIS REGRESI

Model	Beta	t	R Square	Sig
1. Profesionalisme (X1) Kinerja Kerja (Y)	0.147	0.988	0.472	0.330
2. Profesionalisme (X1) Kepuasan Kerja (Y)	0.555	0.612	0.308	0.000
3. Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	-0.264	-1.879	0.308	0.068
4. Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Kerja (Y)	0.080	0.612	0.472	0,544
5. Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Kerja (Y)	0.604	4.146	0.472	0.000

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas pada tabel 4.9 sebagai berikut :

TABEL 4.9
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Profesionalisme internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja	Ditolak
H2	Profesionalisme internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H3	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Ditolak
H4	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja internal auditor	Ditolak
H5	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja internal auditor	Diterima

4.5.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.147 dengan $p = 0.330$ ($p < 0.05$) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor ditolak.

4.5.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.555 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor dapat diterima.

4.5.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar minus 0.264 dengan $p = 0.068$ ($p > 0.05$) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor ditolak.

4.5.4. Pengujian Hipotesis 4

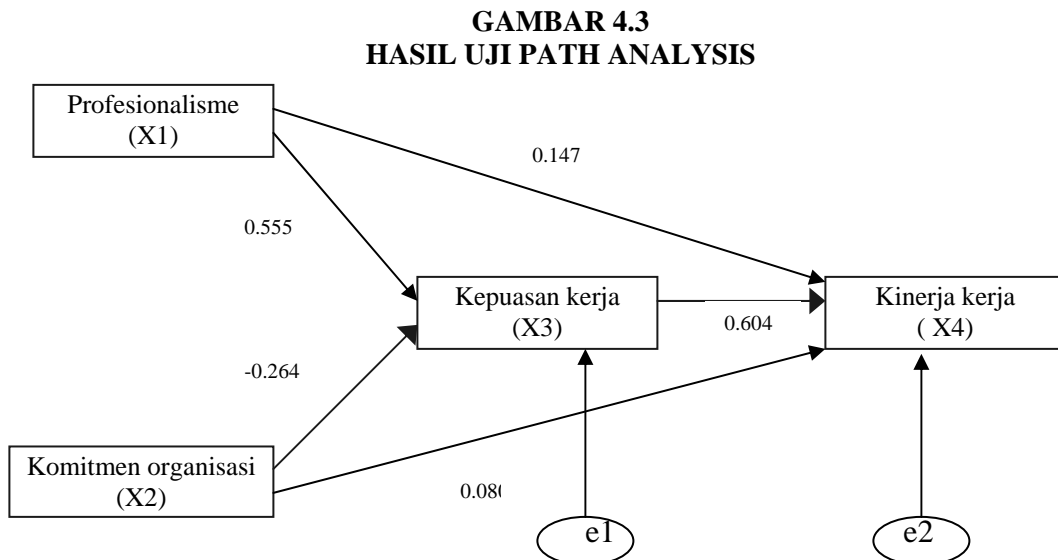
Hipotesis H4 menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.080 dengan $p = 0.544$ ($p > 0.05$) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor ditolak.

4.5.5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis H5 menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kinerja kerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.604 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kinerja kerja internal auditor dapat diterima.

4.6. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk menguji hipotesis 6 dan hipotesis 7 yang menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel 4.10 sebagai berikut :



Pengaruh tidak langsung :

1. Profesionalisme terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $0.555 \times 0.604 = 0.355$
2. komitmen org. terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $-0.264 \times 0.604 = -0.159$

$$e1 = (1-0.308)^2 = 0.479$$

$$e2 = (1-0.472)^2 = 0.279$$

TABEL 4.10
PENGARUH LANGSUNG DAN PENGARUH TIDAK LANGSUNG

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
PX ₃ X ₁	0,555		0,555
PX ₃ X ₂	-0.264		-0.264
PX ₄ X ₁ Pengaruh tidak langsung (melalui X ₃) Pengaruh langsung dan tidak langsung	0.147	0.355	0,502
PX ₄ X ₂ Pengaruh tidak langsung (melalui X ₃) Pengaruh langsung dan tidak langsung	0.080	-0.159	-0.079

Sumber : Hasil Penelitian 2006

Dari tabel 4.10 diketahui pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja adalah variabel profesionalisme (X1) berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja (X3) sebesar 55,5 %. Sedangkan pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (X3).

Untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara profesionalisme terhadap kinerja kerja adalah variabel profesionalisme (X1) pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja kerja (X4) sebesar 14,7 %, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme (X1) melalui kepuasan kerja (X3) pada kinerja kerja (X4) bernilai positif sebesar 35,5 %. Artinya pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja adalah variabel komitmen organisasi (X2) pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja kerja (X4) sebesar 8,0 %, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme (X1) melalui kepuasan kerja (X3) pada kinerja kerja (X4) bernilai negatif sebesar 15,9 %. Artinya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

4.6. Pembahasan Terhadap Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana hanya lima hipotesis diterima. Berikut akan dibahas atas hasil pengujian ketujuh hipotesis tersebut.

4.6.1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja internal auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara profesionalisme terhadap kinerja internal auditor ternyata tidak terbukti, hal ini bisa

dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Dari hasil diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh yang positif antara profesionalisme dengan kinerja internal auditor dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 ($p = 0,330$), ini menunjukkan hipotesis 1 ditolak, artinya bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian berarti tidak ada pengaruh antara tingkat profesionalisme seorang internal auditor terhadap tingkat kinerja kerja mereka. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja.

4.6.2. Pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja

Pengujian terhadap hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang internal auditor akan sangat

mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja. Namun demikian hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Schrueder dan Indieke (1977) yang menunjukkan hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja.

4.6.3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengujian terhadap hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ternyata tidak terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Dari hasil diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 ($p = 0.068$), ini menunjukkan hipotesis 3 ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Suwandi dan Indriantoro (1992) yang menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

4.6.4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja

Pengujian terhadap hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja ternyata tidak terbukti,

hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Dari hasil diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 ($p = 0,544$), ini menunjukkan hipotesis 4 ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Jantje (1999) yang menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja kerja.

4.6.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja internal auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja internal auditor ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja dengan komitmen profesi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 5 diterima, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang internal auditor akan semakin tinggi tingkat kinerja kerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian Ostroff (1992) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja.

4.6.6. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja dibawah 0,05 ($p = 0.000$), ini menunjukkan hipotesis 6 diterima, artinya bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat professional seorang internal auditor akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya terutama apabila seorang internal auditor tersebut juga dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

4.6.7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja

dibawah 0,05 ($p = 0.000$), ini menunjukkan hipotesis 7 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja. Namun demikian pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini sebenarnya merupakan lanjutan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini menyoroti pentingnya profesionalisme dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja untuk mencapai kinerja optimal dari seorang internal auditor.

Penelitian dilakukan dengan menganalisis 40 kuisisioner yang berisi persepsi dari internal auditor salah satu bank BUMN. Data penelitian dianalisis dengan teknik statistik diskriptif, uji kualitas data dengan melakukan uji konsistensi internal, dan uji validitas konstruk serta uji asumsi klasik yaitu multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik regresi linear dan bertingkat dengan memakai program statistik SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan, pengujian model baik langsung maupun tidak langsung tidak memberikan kesesuaian model yang diharapkan atau secara keseluruhan tidak memperlihatkan kesesuaian yang cukup baik (*poor-fit*) dan kurang baik untuk menghasilkan konfirmasi atas hubungan kausalitas antar variabel. Dari tujuh hipotesis yang diajukan sebanyak dua hipotesis yaitu H3 dan H4 ditolak karena hasil uji hipotesis tidak signifikan.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini diharap dapat mendorong dan memicu manajemen untuk lebih meningkatkan profesionalisme internal auditor melalui program pendidikan berkelanjutan sehingga wawasan seorang internal auditor dapat terus tumbuh dan berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja mereka.

5.3 Keterbatasan dan Saran

5.3.1 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Keterbatasan – keterbatasan tersebut antara lain :

1. Sedikitnya jumlah responden penelitian karena terbatas hanya pada internal auditor pada satu bank BUMN dimana kemungkinan penelitian ini akan menunjukkan hasil yang berbeda pada internal auditor di Bank BUMN lainnya atau Bank swasta nasional.
2. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya
3. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisisioner, peneliti tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.

4. Instrument yang diadopsi dalam penelitian, tidak dilakukan terjemahan ulang ke *text* aslinya (bahasa Inggris), sehingga dimungkinkan adanya susunan kalimat yang tidak tepat dan akibatnya dapat mempengaruhi persepsi responden dalam menjawab pertanyaan.

5.3.1 Saran

1. Selanjutnya dari hasil penelitian ini minimal dapat mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian berikutnya dibidang akuntansi keperilakuan (*behaviour accounting*) dan akuntansi manajemen dengan menggunakan variable-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya budaya kerja dan etika kerja.
2. Dengan keterbatasan dalam penelitian ini sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara dalam mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi sesungguhnya.
3. Rekomendasi bagi penelitian mendatang adalah memperluas sampel yang diteliti, tidak hanya pada satu institusi keuangan saja tetapi juga melibatkan partisipasi internal auditor pada institusi keuangan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anni Ompu Sunggu. 2004. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris pada Internal Auditor PLN Se-Indonesia)*. Tesis Program Pasca Sarjana Undip (tidak dipublikasikan)
- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of professional commitmen in public accounting". *Accounting, Organization and Society* 6 : PP.271 - 282.
- Aranya, R. Lachman and J. Armenic, 1982. Accounting job satisfaction : A path analysis. *Accounting, Organization and Society* 7 (3) : 201 – 215.
- Arnold, H.J. dan Feldman. 1982. A Multivariate Analysis of Determinant of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology* 67:350-360.
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. A Longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27: 95-112
- Davis, K dan Newstroom John. W.1985. Human Behavior at Work : *Organizational Behavior*. Seven Edition Mc. Grow-Hill, Inc.
- Devi Irahandayani. 2002. Pengaruh Sikap Mental Auditor Internal atas Kualitas Hasil Kerjanya. Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Trisakti (Tidak dipublikasikan)
- Evi Lestari dan Dwi Cahyono, 2003 "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar" *Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya*
- Ghozali, Imam.2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetz, J., P. C. Morrow, and I.C Mc Elroy. 1991. "The effect of Accounting Firm Size and member rank on professionalism". *Accounting Organization and Society* 16 : PP.159 – 166.
- Goode, W., 1957."Community within a community : The profession." *American Sociological Review* 22 : PP.194-200.

- Guntur, Sri, Yohanes, 2002. *Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Maksi Undip.
- Gregson. T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behaviour Research In Accounting* 4 : 80 - 95
- Hall, R, 1968. "Profesionalization and bureaucratation". *American Sociological Review* 33 : PP.92 - 104
- Harrel, it, and M. Stahl. 1984. "Mc Clelland's trichotomy of need theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professional". *Accounting Organization and Society* 9 : pp.241-252
- Harrel, it, 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
- Hiro Tugiman, 1998. "Audit Internal yang Diharapkan Kenyataan dan Upaya Pengembangannya". *Makalah Seminar Nasional IAI Cabang Jambi*.
- Hopwood, 1974. *Accounting and behaviour. Accounting age book*.A Wheaton and Company.
- I Wayan Suartana. 2000. *Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- Kalbers L.P. and Fogarty. 1995. "Professionalism and its Consequences : A Study Internal's Auditor". *A journal Practice and Theory (Spring)* : 64 -85.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Maksi Undip, Vol. 5 Agustus
- Mathieu, J.1991. A cross level nonrecursive model of the antecedent of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5):607-618.
- Meyer, J and N. Allen. 1984. Testing the "side bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378

- Moh. As'ad. 1978. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty Yogyakarta
- Morrow, P.C. and J.F. Goetz. 1988. "Professionalism as form of work commitment". *Journal of Vocational Behavior* 32 : pp. 92-111
- Norris, D dan R. Niebuhr. 1983. "Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59
- Pasewark, W.R dan Strawser, J.R. 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a professional accounting environments. *Behavioral Research in Accounting* 8. 91-113
- Pei, B, dan F. Davis. 1989. "The impact of organizational structure on internal auditor organizational – Professional conflict and role stress : An exploration of Linkages. *Auditing: A Journal of Practice & Theory (Spring)* : pp.101-115.
- Poznanski, Peter, J dan Blin, Denis M. 1997. Using structural equation modelling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA.
- Price J, E dan Mueller, C. 1981. A Causal Model Turnover for Nurses. *Academy Management Journal*. 24 (3) : 88-109
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Sawyer, Lawrence B. 1998. *Sawyer's Internal Auditing*. The Institute of Internal Auditors.
- Schroeder, R dan Indieke. 1977. Local cosmopolitan and bureaucratic perception in public accounting firms. *Accounting, Organization and Society* 2 : 39-46
- Sorensen J. dan T. Sorensen. 1974, The conflict of professionals in bureaucratic organization. *Administration Science Quarterly* (March) : 98-106.
- Sumardi. 2001. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Tesis Program Pasca Sarjana Undip (tidak dipublikasikan).

Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. No. 2 Juli.

Timpe. A. Dale.1988. *The Art and Science of Business Management Performance*. Kend Publishing Inc.

Triandis, H.C. 1971. *Attitudes and Attitudes Change*. Jhon Waley and Sons, Inc, New York.