

HIRARKI AKUNTAN SEBAGAI MODERASI HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN AFEKTIF DAN BERKELANJUTAN DENGAN KOMITMEN PROFESIONAL

2

Jantje Eduard Lekatompessy
FKIP - Pendidikan Ekonomi Universitas Pattimura Ambon

ABSTRACT

This research aims are to examine the empirically professional commitment differences between accountant hierarchy, and to examine the affective and continuance commitments wich effect to professional commitment, and accountants hierarchy effect between affective and continuance commitments with professional commitment.

The sampling method is convenience sampling. The respondents are accountants who work in public accounting firms. There were 140 respondents participated in this research. Data analysis used oneway-Anova and Moderated Regression Analysis (MRA).

The result shows that there are differences professional commitment in accountants. Affective commitment significant negative effect to professional commitment and continuance commitment not effect to professional commitment. Accountant hierarchy moderation effect to the affective and continuance commitments with professional commitment.

Keyword : *accountant hierarchy, affective commitment, continuance commitment, professional commitment.*

1. PENDAHULUAN

Menurut teori sosiologi klasik tentang profesi (Goode 1957) menyebutkan bahwa masyarakat mempunyai prestise dan kekuatan terhadap profesi disebabkan karena para profeesional mempunyai bodies of knowledge yang terkait dengan pusat keinginan dan nilai dari suatu sistem social. Untuk diharapkan para professional dalam menjalankan tugas profesinya harus berpegang pada nilai-nilai professional. Larson (1977) dalam Aranya dkk (1981) mengatakan bahwa masyarakat mengharapkan para professional untuk berkomitmen terhadap jasa yang diberikan kepada publik melebihi insentif material.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka akuntan sebagai suatu profesi harus menunjukkan sikap professional dalam melakukan pekerjaan. Aranya dkk (1981) berpendapat bahwa profesi akuntan berbeda dengan profesi lainnya. Profesi akuntan melakukan praktek publik yang diharapkan dapat memberikan jasanya kepada pihak ketiga disamping pihak klien yang menginginkannya.

Untuk itu berbagai peneliti telah melihat masalah tersebut terutama dalam hubungan dengan komitmen profesional. Porter dkk (1974) dan Mowday dkk (1979) mengatakan bahwa komitmen berkaitan dengan a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk organisasi; dan c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Para peneliti dalam bidang akuntansi yang melakukan penelitian misalnya Aranya dkk (1981); Aranya dan Ferris (1984); Harrel dkk (1986); Kalbers dan Fogarty (1995); serta McGregor dkk (1989). Mereka mengkaji hubungan antara profesional dengan komitmen dalam organisasi. Penelitian-penelitian tersebut juga mengkaji hubungan antara komitmen organisasional dengan komitmen profesional. Komitmen profesional menurut Aranya dan Ferris (1981) didefinisikan sebagai a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai profesi; b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk profesi; dan c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

Penelitian-penelitian tersebut mengkaji komitmen organisasional dalam hubungan dengan komitmen profesional, misalnya Aranya dkk (1981) serta Aranya dan Ferris (1984) dengan melihat sisi komitmen dari unsur unidimensional. Pada hal Ketchand & Strawser (1998) bahwa individu mengembangkan komitmen dalam organisasi melalui berbagai dimensi. Meyer dan Allen (1984) menyimpulkan bahwa setidaknya ada dua sumber komitmen yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Aranya dkk (1981). Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari variable komitmen organisasi. Bila penelitian sebelumnya memasukkan komitmen organisasional dari unidimensional, maka penelitian ini melihatnya dari sisi dimensi ganda yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Untuk itu penelitian ini akan mengkaji kedua komitmen tersebut (afektif dan berkelanjutan) dalam hubungannya dengan komitmen profesional. Penelitian ini juga mencoba memasukkan variable hirarki akuntan sebagai variable moderasi.

Bertolak dari uraian di atas, maka dapatlah dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat perbedaan komitmen profesional antara hirarki akuntan (akuntan junior, akuntan senior, supervisor, manajer, dan partner)?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan komitmen profesional?
- c. Apakah hirarki akuntan merupakan variable moderating yang menghubungkan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan?

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai a) komitmen profesional diantara hirarki akuntan; b) pengaruh komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan komitmen profesional; dan c) hirarki akuntan merupakan variable moderating yang menghubungkan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Hirarki Akuntan

Orientasi professional pada dasarnya berkaitan dengan level organisasi (Sorensen dan Sorensen, 1974). Berbagai penelitian mempertanyakan apakah ada nilai-nilai professional yang berbeda antara berbagai posisi oragnisasional, misalnya antara paratner dan staf akuntan. Studi yang dilakukan oleh Sorensen dan Sorensen (1974) menunjukkan bahwa meningkatnya orisentasi birokrasi dan berkurangnya orientasi professional berada pada posisi rendah ke posisi tinggi, misalnya junior ke senior akuntan.

Sorensen dan Sorensen (1974) berpendapat bahwa nilai-nilai profesioal atau komitmen professional didefinisikan sebagai a) keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari profesi; dan b) berkeinginan yang kuat untuk menjadi anggota profesi. Dengan demikian partner akhirnya merasa lebih memiliki dibandingkan stafnya. Sedangkan Aranya dkk (1981) berpendapat bahwa s t a f akuntan yang berada pada tingkat bawah merasa bahwa dalam tahap transisional karena berkaitan dengan karier maka nilai professional perlu untuk ditingkatkan. Terbentuknya komitmen seseorang terhadap profesi juga sangat tergantung pada lamanya orang tersebut dalam profesi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama orang bekecimpung dalam suatu profesi, maka komitmennya terhadap profesi juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hal di atas, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Terdapat perbedaan komitmen professional antara akuntan junior, akuntan senior, supervisor, manajer, dan partner.*

2.2. Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Profesional

Aranya dan Ferris (1984) mengemukakan beberapa alasan yang menyebabkan meningkatnya keinginan untuk menghubungkan konstruk komitmen yaitu (1) tingginya komitmen mendorong para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi daripada rendahnya komitmen (Jauch, Glueck dan Osborn, 1978); (2) komitmen organisasi menjadi ramalan terbaik terhadap *turnover* karyawan daripada kepuasan kerja (Porter *et al.*, 1974); dan (3) komitmen organisasional digunakan sebagai suatu indikator dari efektivitas keseluruhan suatu organisasi (Steers, 1977).

Meyer dan Allen (1984) membedakan komitmen menjadi komitmen ganda yaitu komitmen *affective* dan *continuance*. Kedua istilah tersebut (*affective* dan *continuance*) digunakan oleh Meyer & Allen (1984) dengan memadukan komitmen organisasional dari Porters *et al.* (1974) dan Becker (1960). Porter *et al.* (1974) menggambarkan komitmen seseorang sebagai suatu kekuatan identifikasi individual dan keterlibatannya dengan organisasi (Meyer *et al.*, 1989). Komitmen seperti ini yang biasanya dijumpai dan diukur dengan OCQ. Dengan demikian komitmen *affective* diidentikkan dengan komitmen organisasional Sedangkan Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk ikut serta dalam suatu aktivitas yang konsisten karena biaya-biaya yang dikeluarkan akan hilang jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen seperti ini diidentikkan dengan komitmen *continuance*. Alasan inilah yang mengakibatkan munculnya komitmen *affective* dan *continuance*. Untuk itu pengukuran komitmen organisasional dalam OCQ yang menggunakan konstruk tunggal (*unidimensional*), mulai menggunakan konstruk ganda (*multidimensional*) dalam beberapa penelitian komitmen organisasional (Bar-Hayim & Berman, 1992; Angle & Perry, 1981).

Affective commitment yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1984) didasarkan pada konsep *individual organizational goal congruence*. *Affective commitment* mencerminkan kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena orang tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja di organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1984).

Continuance commitment berkaitan dengan teori *side bets* dari Becker (1960). Komitmen *continuance* merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain. Dengan kata lain individu yang tetap bekerja dalam organisasi karena mereka mengakumulasi manfaat yang lebih (atau memberi beban yang lebih besar jika keluar) yang akan mencegah mereka mencari pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1984). Meyer & Allen (1991) berpendapat bahwa *side bets* potensial yang mungkin terjadi di tingkat komitmen *continuance* yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan sebagai (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979).

Hasil penelitian Aranya dkk (1981) mengenai komitmen organisasional dengan menggunakan komitmen yang bersifat unidimensional menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dengan komitmen profesional. Dengan demikian penelitian ini juga beranggapan bahwa komitmen dengan dimensi ganda juga tidak berpengaruh pada komitmen profesional.

Selain itu penelitian ini juga akan memasukkan hirarki akuntan sebagai variable moderasi yang memoderasi hubungan antara komitmen afektif dan berkelanjutan dengan komitmen profesional. Dengan demikian dirumuskan hipotesis kedua dan ketiga sebagai berikut:

H2a : *Komitmen afektif tidak berpengaruh pada komitmen profesional*

H2b : *Hirarki akuntan tidak memoderasi hubungan antara komitmen afektif dengan komitmen profesional.*

H3a : *Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh pada komitmen profesional.*

H3b : *Hirarki akuntan tidak memoderasi hubungan antara komitmen afektif dengan komitmen profesional.*

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi, Penentuan Sampel, dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja di KAP pada empat kota besar di pulau Jawa yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang. Sedangkan penentuan sample dilakukan secara konvenien (*convenience sampling*).

Pengumpulan data menggunakan metode survei. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diantar langsung ke KAP yang dapat dijangkau di Jakarta dan Semarang (ada kontak personal). Umumnya KAP yang diantar langsung di Jakarta adalah KAP yang tergolong besar. Sedangkan KAP lainnya seperti KAP di Surabaya dan Bandung dikirim dengan menggunakan jasa pos.

3.2. Pengukuran Variabel

Komitmen afektif diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1984) dan telah dimodifikasi oleh Meyer & Allen (1991). Dalam instrumen ini terdapat 6 item. Komitmen berkelanjutan diukur dengan diukur menggunakan instrumen 6 item yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1984) setelah dimodifikasi oleh Meyer & Allen (1991).

Komitmen profesional diukur dengan instrumen 15 item yang dikembangkan oleh Porter et al. (1974) dan telah direvisi oleh Aranya dan Ferris (1984).

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut adalah skala Likert 7 poin. Adapun rentang skala yang digunakan adalah sangat tidak setuju diberi skor 1 sampai sangat setuju diberi skor 7.

3.3. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan beberapa tahapan analisis. Pertama, uji kualitas data. Uji kualitas data untuk reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Sedangkan validitas data menggunakan *korelasi product moment*.

Tahapan kedua adalah pengujian hipotesis. Untuk hipotesis 1 diuji dengan menggunakan one-way ANOVA. Sedangkan hipotesis 2 diuji dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. MRA dengan menggunakan regresi berganda dengan menggunakan model tanpa interaksi (disebut hubungan individual) dan model interaksi antar variable. Syakhrosa (2002) dalam Supriyono (2003) mengatakan bahwa pengaruh variabel *moderating* ditunjukkan oleh perubahan R^2 (R^2 Change) dari pengaruh langsung ke pengaruh *moderating*.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Survei

Pengiriman kuesioner dilakukan dengan menggunakan jasa pos dan kontak personal. Sebanyak 32 paket kuesioner dikirim ke KAP melalui pos (untuk KAP yang tidak dapat dijangkau di empat kota) dan 10 paket diserahkan melalui kontak personal (untuk KAP yang dapat dijangkau di Jakarta dan Semarang).

Untuk meyakinkan apakah paket kuesioner yang dikirim melalui jasa pos telah diterima, maka peneliti melakukan pengecekan melalui telepon khususnya untuk KAP yang ada di Jakarta. Cara ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat direspon atau tidak. Hasilnya pengecekan menunjukkan bahwa akan direspon sedangkan empat KAP menolak merespon dengan alasan sibuk.

Sebanyak 250 kuesioner yang dikirim. Lima belas eksemplar kuesioner kembali karena pindah alamat. Dengan demikian jumlah KAP yang berpartisipasi hanya 15 KAP. Adapun kuesioner yang kembali dari 15 KAP tersebut adalah 166 eksemplar. Sebanyak 23 eksemplar tidak disertakan karena tidak memiliki gelar akuntan. Sisa kuesioner berjumlah 143 eksemplar, di antaranya tiga eksemplar tidak disertakan dalam analisis karena tidak lengkap pengisiannya sehingga prosentase akhir adalah 59,57% atau berjumlah 140 eksemplar yang dapat digunakan. Hasil lengkapnya seperti disajikan di tabel 1.

Tabel 1
Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner

KETERANGAN	KAP
Jumlah kuesioner yang dikirim	250
Kembali karena pindah alamat	15
Total pengiriman	235
Kuesioner yang diterima	166
Prosentase	70,63%
Responden yang tidak bergelar akuntan	23
Responden yang bergelar akuntan	143
Kuesioner yang tidak lengkap	3
Kuesioner yang lengkap	140
Prosentase akhir	59,57%

4.2. Gambaran Umum Responden

Responden yang bekerja di KAP menurut jenis kelamin adalah 74 (52,9%) pria dan 66 (47,1%) wanita. Usia responden minimum adalah 22 tahun dan maksimum 41 tahun dengan rata-rata usia adalah 27,93 tahun. Dilihat dari hirarki di KAP 45 (32,1%) responden adalah akuntan junior, akuntan senior sebanyak 24 (17,1%) responden, supervisor sebanyak 15 (10,7%) responden, manajer sebanyak 18 (12,9%) responden, dan 13 (9,3%) responden berada pada level partner. Hasil selengkapnya seperti pada lampiran tabel 2.

4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, POC, kepuasan kerja, dan komitmen profesional. Adapun statistik deskriptif dari masing-masing variabel seperti disajikan pada tabel 3.

TABEL 3
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Komitmen <i>Affective</i>	6 – 42	16 – 42	29,33	5,37
Komitmen <i>Continuance</i>	6 – 42	10 – 41	21,07	4,98
Komitmen Profesional	15 – 105	33 – 99	67,25	10,33

4.4. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data untuk validitas menggunakan korelasi product moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Adapun hasil pengujian disajikan pada table 4.

Tabel 4
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL	α	r
Komitmen afektif	0,7579	0,367-0,624**
Komitmen berkelanjutan	0,7814	0,397-0,773**
Komitmen Profesional	0,8942	0,356-0,699**

** signifikan pada level 0,01

4.5. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk multikoleniaritas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di atas 1 dan nilai *tolerance* di bawah 1, dan otokorelasi nilai DWnya + 1,904.

4.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen profesional antara akuntan junior, akuntan senior, supervisor, manajer, dan partner. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan oneway ANOVA didukung. Hasil pengujian menunjukkan nilai F 3,242 dan p 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen profesional di antara level akuntan dalam KAP.

Dilihat dari level akuntan diperoleh hasil manajer mempunyai komitmen profesional lebih tinggi (mean = 41,44) diikuti oleh akuntan senior (mean = 40,25), supervisor (mean = 39,75), partner (mean = 37,76), dan akuntan junior (mean = 35,33). Dengan demikian penelitian ini bertentangan dengan Aranya dkk (1981). Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen profesi seseorang adalah karena pengalaman dalam profesi orang tersebut. Semakin lama seseorang dalam profesi berarti semakin tinggi komitmennya terhadap profesi. Hal ini karena ia menjunjung tinggi nilai-nilai profesi.

Pengujian Hipotesis 2a

Hasil analisis MRA untuk menguji hubungan antara komitmen afektif dan komitmen profesional tampak pada table 5. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi model β_0 (intersep) adalah 20,183 dan β_1 (slope) adalah 0,852 positif pada level signifikansi 0,000. Nilai t untuk intersep sebesar 5,056 dan slope 4,649 dengan keduanya bersignifikansi 0,000. Nilai R sebesar 0,368 menunjukkan bahwa komitmen afektif berasosiasi dengan komitmen profesional secara positif. Nilai r^2 sebesar 0,135 berarti bahwa komitmen afektif menjelaskan 13,5% variabilitas komitmen profesional sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain. Selain itu nilai F sebesar 21,611 dan p 0,000 menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat membantu menjelaskan variasi dalam komitmen profesional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2a tidak didukung. Dalam hal ini komitmen afektif mempunyai hubungan positif dengan komitmen profesional. Untuk itu hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Aranya dkk (1981).

Penujian Hipotesis 2b

Hasil MRA yang menguji komitmen afektif dengan komitmen profesional setelah memperhitungkan level akuntan menunjukkan bahwa ada peningkatan R^2 sebesar 0,014 menjadi 0,149 dan nilai F sebesar 11,989 dan p 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa level akuntan dalam KAP merupakan variable *moderating* yang mempengaruhi hubungan antara komitmen afektif dan komitmen profesional. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bukti yang mendukung H2b.

Pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional dilihat pada table 6. Nilai slope 0,755 lebih kecil dibanding sebelumnya 0,852. Hasil t statistik menunjukkan signifikansi slope adalah 3,896 pada level signifikansi 0,000 dan intersep menunjukkan 5,156 pada signifikansi 0,000. Oleh karena itu pengaruh komitmen afektif lebih kuat jika pengaruh hirarki akuntan tidak diperhitungkan.

Penujian Hipotesis 3a

Hasil MRA untuk menguji hubungan antara komitmen berkelanjutan dan komitmen profesional tampak pada table 7. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi model β_0 (intersep) adalah 22,166 dan β_1 (slope) adalah 1,587 positif pada level signifikansi 0,000. Nilai t untuk intersep sebesar 19,618 pada signifikansi 0,00 dan slope 1,737 dengan bersignifikansi 0,085. Nilai R sebesar 0,146 menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan berasosiasi dengan komitmen profesional secara positif. Nilai r^2 sebesar 0,021 berarti bahwa komitmen afektif menjelaskan 2,1% variabilitas komitmen profesional sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Selain itu nilai F sebesar 3,016 dan p 0,085 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H3a) tidak dapat diterima. Dalam hal ini komitmen berkelanjutan tidak mempunyai hubungan dengan komitmen profesional.

Penujian Hipotesis 3b

Hasil MRA yang menguji komitmen berkelanjutan dengan komitmen profesional setelah memperhitungkan level akuntan menunjukkan bahwa ada peningkatan R square yang mengalami perubahan sebesar 0,007 dari 0,021 menjadi 0,028. Nilai F sebesar 1,999 dan p 0,139. Hal ini menunjukkan bahwa level akuntan dalam KAP bukan merupakan variable *moderating* yang mempengaruhi hubungan antara komitmen berkelanjutan dengan komitmen profesional. Dengan demikian hasil ini menunjukkan H3b ditolak.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan oneway ANOVA untuk hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen profesional antara berbagai hirarki akuntan dalam KAP. Akuntan pada level manajer mempunyai komitmen profesional lebih tinggi dibandingkan dengan level supervisor, senior, partner, dan junior. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian Aranya dkk (1981).

Hasil uji dengan menggunakan MRA untuk hipotesis 2a, 2b, 3a, dan 3b menunjukkan hasil yang beragam. Dalam hipotesis 2a hasil pengujian MRA membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh kuat dan signifikan dengan komitmen profesional. Selain itu hipotesis 2b juga terbukti yang menunjukkan bahwa hirarki akuntan merupakan variable moderating.

Pengujian hipotesis 3a memperoleh hasil bahwa komitmen berkelanjutan bukan merupakan hubungan dengan komitmen profesional. Dengan demikian hipotesis 3b tidak terbukti.

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan sample. Pengambilan sample hanya menggunakan teknik convenience sampling, sehingga sample yang didapat tidak terbatas. Namun pengambilan sample jenis ini akan berdampak pada hirarki akuntan. Hal ini terbukti dengan adanya responden untuk berbagai hirarki yang ada dalam KAP tidak merata, sehingga berdampak kepada hasil penelitian secara umum.

5.3. Implikasi

Bagi penelitian mendatang diharapkan dapat memperbesar jumlah sample dan juga menggunakan sample probabilitas (*purposive sampling*). Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi profesi akuntan dalam meningkatkan nilai-nilai profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., J. Pollock., and J. Amernic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), pp.: 271-280.
- _____. and K. R. Ferris. 1984. "A Reexamination of Accountant Organizational-Professional Conflict". *The Accounting Review*. (January), Vol. 49, No. 1, pp.: 1-15.
- Bar-Hayim, A., and G. S. Berman. 1992. "The Dimensions of Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior* 13 (July), pp: 379-387.
- Goode, W. J. 1957. "Community within a Community: The Profession. *American Sociological Review*. April: pp 194-200.
- Harrell, A. E. Chewning, and M. Taylor. 1986. "Organizational-Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor". *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 5: pp. 109-121.
- Jauch, L. R., W. F. Glueck., and R. N. Osborn. 1978. "Organizational Loyalty, Professional Commitment and Academic Research Productivity". *Academy of Management Journal*. (March), pp.: 84-92.
- Kalbers, P. L., & T. J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14(1), pp.: 64-86.
- Ketchand, A.A., and J. R. Strawser. 1998. "The Existence of Multiple of Organizational Commitments and Experience-Related Differences in A public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting* 10:pp. 104-137.
- 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.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1984. "Testing the *side-bet* of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69 (August), pp: 372-378.
- _____, and _____. 1991. "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review* 1, pp: 69-89.
- Mowday, R. T., R. M. Steers., & L. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 11, pp.: 224-247.
- Porter. L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday., and P. V. Boulin. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. (October), pp.: 603-609.
- Sorensen, J. E., and T. L. Sorensen. 1974. "The Conflict of Professional in Bureaucratic Organization". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 98-106.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 46-56.

TABEL 2
GAMBARAN UMUM RESPONDEN

KETERANGAN	KAP	
	frekuensi	%
<u>Jenis Kelamin</u>		
Pria	74	52,9
Wanita	66	47,1
<u>Usia</u>		
21 – 25 tahun	49	35
26 – 30 tahun	69	49,3
31 – 35 tahun	9	6,4
36 – 40 tahun	11	7,9
41 – 45 tahun	1	0,7
46 – 50 tahun	1	0,7
> 50 tahun	0	0
<u>Pendidikan</u>		
S1 Akuntansi	126	90,0
S2 Akuntansi	10	7,1
S2 Lainnya	4	2,9
S3 Akuntansi	0	0
<u>Jabatan di KAP</u>		
Akuntan Yuniior	45	32,1
Akuntan Senior	40	28,6
Supervisor	24	17,1
Manajer	18	12,9
Partner	13	9,3
<u>Bidang Pekerjaan</u>		
Auditing	109	77,9
Taxation	17	12,1
MIS	8	5,7
Consulting	6	4,3
<u>Masa Kerja</u>		
< 2 tahun		
2 – 5 tahun	48	34,3
5,1 – 10 tahun	55	39,3
> 10 tahun	31	22,1
<u>Masa Karier sebagai</u>	6	4,3
<u>Akuntan</u>		
< 2 tahun	34	24,3
2 – 5 tahun	66	47,1
5,1 – 10 tahun	31	22,1
> 10 tahun	9	6,4

TABEL 5

HASIL MRA MODEL 1 UJI HIPOTESIS 2a

Variabel	Koefisien beta	Nilai Koefisien	t	p
Konstan	β_0	20,183	5,056	0,000
Kom. Afektif	β_1	0,852	4,649	0,000
R=0,368; r square 0,135; F 21,611; p 0,000				

TABEL 6

PENGARUH VARIABEL MODERATING HIRARKI AKUNTAN TERHADAP HUBUNGAN ANTRA KOMITMEN AFEKTIF DAN KOMITMEN PROFESIONAL

Keterangan	Model 1	Model 2	Perubahan	p
R square	0,135	0,014	0,014	0,000
Intersep (β_0)	20,183	20,528	0,075	0,000
Slope (β_1)	0,852	0,755	-0,097	0,000
Nilai t $\beta_0 = 5,156$ pada p = 0,000 dan $\beta_1 = 3,896$ pada p = 0,000				

TABEL 7

HASIL MRA MODEL 1 UJI HIPOTESIS 3a

Variabel	Koefisien beta	Nilai Koefisien	t	p
Konstan	β_0	22,166	19,618	0,000
Kom. Afektif	β_1	1,587	1,737	0,085
R=0,146; r square 0,021; F 3,016; p 0,085				

TABEL 6

PENGARUH VARIABEL MODERATING HIRARKI AKUNTAN TERHADAP HUBUNGAN ANTRA KOMITMEN AFEKTIF DAN KOMITMEN PROFESIONAL

Keterangan	Model 1	Model 2	Perubahan	p
R square	0,021	0,028	0,007	0,000
Intersep (β_0)	35,580	35,503	-0,077	0,000
Slope (β_1)	0,237	0,144	-0,093	0,386
Nilai t $\beta_0 = 19,556$ pada $p = 0,000$ dan $\beta_1 = 0,870$ pada $p = 0,386$				

HASIL PENGUJIAN ONEWAY ANOVA

Descriptives

PROFESIO

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Junior	45	35.3333	8.88564	1.32459	32.6638	38.0029	8.00	56.00
Akuntan Senior	40	40.2500	6.86033	1.08471	38.0560	42.4440	28.00	56.00
Supervisor	24	39.7500	6.05011	1.64322	36.3507	43.1493	22.00	56.00
Manajer	18	41.4444	7.12264	1.67882	37.9024	44.9865	27.00	52.00
Partner	13	37.7692	5.78128	1.59789	34.2877	41.2507	30.00	48.00
Total	140	38.5071	7.97252	.67380	37.1749	39.8394	8.00	56.00

Test of Homogeneity of Variances

PROFESIO

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.197	4	135	.940