

MOTIVASI SEBAGAI "MODERATING VARIABLE" DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN DENGAN KEPUASAN KERJA (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik di Surabaya)

7

Sri Trisnaningsih
Universitas Pembangunan Nasional (UPN) "Veteran" Jawa Timur

ABSTRACT

The main object of this research is to make empirical analysis the impact of organizational commitment toward job satisfaction, and include motivation as moderating variable. The result of this research is expected to give contribution due to developing the theory, especially concerned within attitude accountancy. In addition, it's expected to give practical contribution for college of country college and also private sector college.

This research have taken educator accountant as an subject at college of country college and also private sector college in Surabaya, used to accumulated data method through survey method by questioner dissemination. Sampling purposive method is used to define the sample. Multiple regression tool is used to response submitted problem formulation.

Result of first hypothesis examination express that organizational commitment (X_1), motivation (X_2) and interaction (X_1X_2) by simultan have an effect on to job satisfaction. While by parsial interaction (X_1X_2) variable have an effect on by signifikan to job satisfaction, inferential so that motivation is represent the moderating variable. Result of second hypothesis examination indicate that the variable of commitment professional (X_3), motivation (X_2), and interaction (X_1X_2) by simultan have an effect on to job satisfaction. While by parsial interaction (X_1X_2) variable is not have an effect on to job satisfaction, inferential so that motivation is not representing moderating variable.

Key words : *Organizational Commitment, Professional Commitment, Motivation, and Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992). Oleh karena itu

komitmen organisasioanal akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Karena menurut Gregson (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Sedangkan menurut peneliti lain yaitu, Bateman dan Strasser (1984) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi berperilaku (Poznanski dan Bline, 1997). Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini.

Penelitian terdahulu, Aranya et al. (1982,) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai *prediktor* kepuasan kerja. Mereka menyatakan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Adapun penelitian saat ini adalah menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan menambah motivasi sebagai variabel moderating.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di depan sebagaimana terdapat pada latar belakang penelitian, penelitian ini menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, dengan menggunakan motivasi sebagai *moderating variable*. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik di Surabaya?
2. Apakah interaksi antara komitmen profesional dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah interaksi antara komitmen organisasional dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis apakah interaksi antara komitmen profesional dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Surabaya. Diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku (*behavior*). Juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama akuntan pendidik dalam mengelola sumber daya manusianya.

2. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

2.2. Komitmen Profesional (*Profesional Commitment*)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990).

Wibowo (1996), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

2.3. Motivasi

Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000).

2.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Vroom (1964 dalam Poznanski 1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

2.5. Interaksi antara Komitmen Organisasional dengan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja .

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprodjo (1990) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan logika dari tinjauan paparan diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Dengan motivasi yang tinggi, maka komitmen organisasional akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6. Interaksi antara Komitmen Profesional dengan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan.

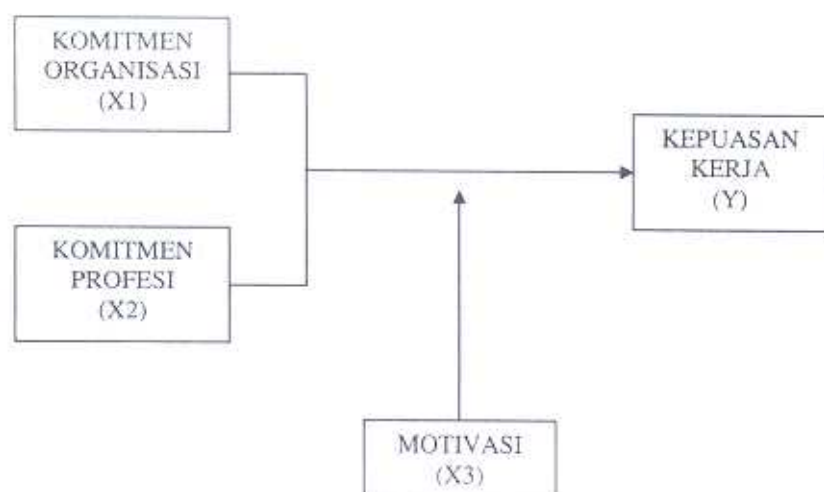
Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional juga. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Karena itulah motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan kerja seseorang. Gambaran yang nyata akan hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (reward) yang tinggi pada pekerjaannya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang atau auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja.

Berdasarkan logika dari tinjauan paparan diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Dengan motivasi yang tinggi, maka komitmen profesional akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gambar 1 dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran yang dibuat dalam model skema, sebagai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



3. METODE PENELITIAN

3.1. Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para akuntan pendidik yang bekerja pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Surabaya.

Populasi penelitian ini adalah akuntan pendidik yang bekerja pada PTN maupun PTS yang terdaftar pada kantor Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Surabaya per 31 Januari 2003, terdapat 41 responden yang berprofesi sebagai akuntan pendidik.

Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria responden yaitu akuntan pendidik yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun. Penentuan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus berikut ini (Rao, 1996) :

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

Dimana : n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 Moe = margin of error max, yaitu tingkat kesalahan yang masih dapat ditoleransi.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah responden yang berprofesi sebagai akuntan pendidik pada PTN maupun PTS di Surabaya yang terdaftar pada kantor IAI Surabaya, per 31 Januari 2003 sebanyak 41 responden. Maka jumlah sampel untuk penelitian ini dengan margin of error sebesar 5% adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{41}{1 + 41 (0,05)^2} \\ &= 37,188 \\ &= 37 \end{aligned}$$

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para akuntan pendidik sebagai responden. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.3. Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasional, variabel komitmen profesional, variabel kepuasan kerja, dan motivasi sebagai variabel moderating. Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasi kontinueance (lima item). Skala pengukuran data interval dengan teknik pengukuran skala *semantic differential*.

Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968, dalam Samekto, 1999). Instrumen ini terdiri dari lima pandangan yang diringkas sedemikian rupa sehingga menjadi delapan belas item. Skala pengukuran data interval dengan teknik pengukuran skalan *semantic differential*.

Motivasi (*Motvation*)

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh James E. Hunton et al. (1996) dengan sepuluh item. Skala pengukuran data interval dengan teknik pengukuran skala *semantic differential*.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Joseph M. Larkin (1990), terdiri dari empat item. Skala pengukuran data interval dengan teknik pengukuran skala *semantic differential*.

3.4. Teknik Analisis

Pada penelitian ini ada beberapa tahap dalam analisis data, yaitu : **Tahap pertama**, melakukan uji kualitas data. Pengujian validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %, berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Santoso, 2001). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2002). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian. Apabila data yang sudah diuji memenuhi kriteria reliabilitas, maka dilakukan tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas).

Tahap kedua, menganalisis hubungan komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderating. Adapun analisa data dan uji hipotesis yang digunakan disesuaikan dengan model penelitian, dengan menggunakan regresi linear berganda, dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

1. Untuk menguji hipotesis pertama (H_1)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e$$

2. Untuk menguji hipotesis 2 (H_2)

$$Y = a + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_5 X_2 X_3 + e$$

Untuk menguji hipotesis pertama, $H_0 : \beta_3 = 0$, interaksi komitmen organisasi dengan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, interaksi komitmen organisasi dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi 5%.

Untuk menguji hipotesis kedua, $H_0 : \beta_5 = 0$, interaksi komitmen profesional dengan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. $H_2 : \beta_5 \neq 0$, interaksi komitmen profesional dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasann kerja, dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.0.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum responden

Pengiriman kuesioner dilakukan pada awal bulan Maret 2003, dan pengembaliannya diharapkan dua minggu setelah diterima responden. Proses pengumpulan data dilakukan lebih kurang dua bulan yaitu sampai akhir bulan April 2003. Dari 41 kuesioner yang dikirim, yang kembali 37 eksemplar dengan tingkat respon sebesar 90,24%. Dari 37 kuesioner yang kembali semuanya dapat diolah dan dianalisis.

4.2. Uji Kualitas data

4.2.1. Uji Validitas.

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Dengan jumlah responden $n = 37$ dan tingkat signifikansi 5%, butir kuesioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi r adalah lebih dari 0,22 (Santoso, 2001). Jumlah butir kuesioner yang dihapus karena tidak valid dapat dilihat pada Tabel 4.1.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2002). Tabel 1 menunjukkan hasil dari uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 4.1
Uji Kualitas Data

Variabel	Sebelum Dihapus		Sesudah Dihapus	
	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Komitmen Organisasi	12	0,5812	9	0,8075
Komitmen Profesi	18	0,6777	11	0,7696
Motivasi	10	0,7529	10	0,7529
Kepuasan Kerja	4	-0,6631	3	0,6577

Sumber: Data Primer Diolah

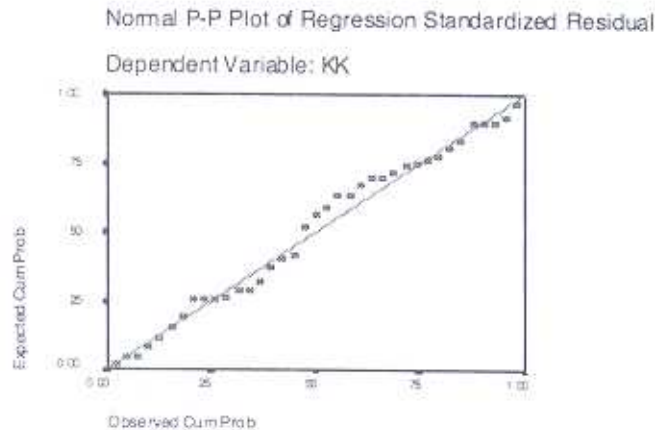
4.3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi berganda (*multiple regression*) maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas (Damodar, 1995). Uji pelanggaran asumsi klasik tersebut dibahas pada bagian berikut ini:

4.3.1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada gambar 4.1. Dari gambar grafik dibawah, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data dalam penelitian ini adalah normal.

Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data



4.3.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variable independen dari model yang diteliti (Damodar, 1995). Multikolinieritas akan mengakibatkan koefisien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi tidak terhingga, sehingga menimbulkan bias spesifikasi.

Hair dkk. (1995) mengemukakan cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, yaitu dengan melihat besarnya nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaiknya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10. Tabel 4.5 dibawah ini menunjukkan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	1,479	Tidak ada
Komitmen Profesi	2,429	Tidak ada
Motivasi	1,956	Tidak ada

4.3.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi disebut juga sebagai korelasi serial yaitu korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terbentuk time series. Damodar (1995) menyatakan bahwa autokorelasi adalah kondisi yang berurutan diantara gangguan atau disturbansi (ϵ_i atau u_i) yang masuk ke dalam fungsi regresi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Durbin Wastos test. Autokorelasi terjadi apabila nilai Durbin Wastos testnya mendekati angka 0 atau 4, dan apabila nilai Durbin Wastos testnya mendekati angka 2 dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Santoso (2001) menyatakan bahwa untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada table D-W (Durbin-Waston) dengan memperhatikan :

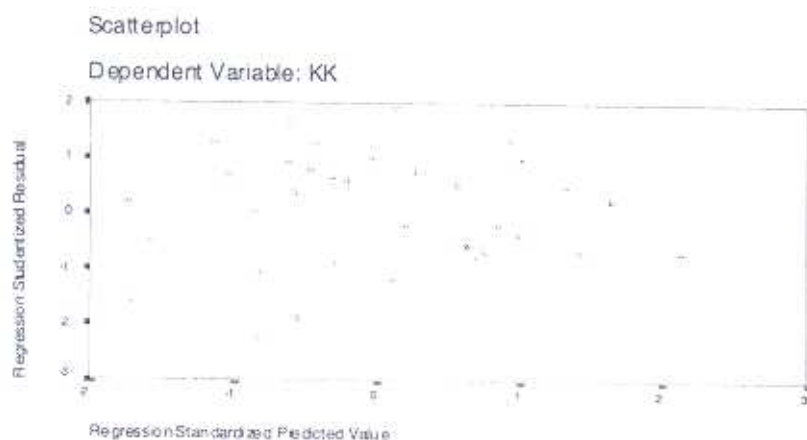
- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai $+2$, berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W diatas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai Durbin Waston test sebesar $+1.560$. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.3.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik secara acak pada grafik yang tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pada gambar 2 menunjukkan hasil uji heterokedastisitas berikut ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah nilai angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat pola yang jelas. Dengan demikian pada persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui interaksi antara komitmen organisasional dan komitmen profesional dengan motivasi terhadap kepuasan kerja, akan diuji dua hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik regresi linier berganda (*multiple regression*).

4.4.1. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 5 (anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,524 dengan tingkat signifikansi 0,026. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari level of signifikan 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan komitmen organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan interaksi (X_1X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 5 (*coefficients*), didapatkan nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar $0,883 < t$ tabel 2,0322 maka H_0 diterima pada level of signifikan 5%, berarti secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung untuk motivasi sebesar $-1,130 < t$ tabel -2,0322 maka H_0 diterima pada level of signifikan 5%, berarti secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung untuk interaksi (X_1X_2) sebesar $2,411 > t$ tabel 2,0322 maka H_0 ditolak pada level of signifikan 5%, berarti secara parsial variabel interaksi (X_1X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan dengan motivasi yang tinggi maka komitmen organisasional akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, teruji kebenarannya (didukung oleh fakta).

4.4.2. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 5 (anova), diperoleh nilai F hitung 6,710 dengan tingkat signifikansi 0,001. karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari level of signifikansi 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan komitmen profesi (X_1), motivasi (X_2) dan interaksi (X_1X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 5 (*coefficients*) didapatkan nilai t hitung untuk komitmen profesi sebesar $0,806 < t$ tabel 2,0322 maka H_0 diterima pada level of signifikansi 5%, berarti secara parsial komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung untuk motivasi sebesar $3,835 > t$ tabel 2,0322 maka H_0 ditolak pada level of signifikansi 5%, berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung untuk interaksi (X_1X_2) sebesar $1,693 < t$ tabel 2,0322 maka H_0 diterima pada level of signifikan 5%, berarti secara parsial variabel interaksi (X_1X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis II yang menyatakan dengan motivasi yang tinggi maka komitmen profesional akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tidak teruji kebenarannya (tidak didukung oleh fakta).

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan interaksi (X_1X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial variabel interaksi (X_1X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan variabel moderating.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable komitmen profesi (X2), motivasi (X3), dan interaksi (X2X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial variable interaksi (X2X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukan merupakan variable moderating.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini. Pertama, penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuisioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi kantor akuntan pendidik, yaitu baik PTN maupun PTS sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Kedua, hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada subyek penelitian yang terbatas profesi akuntan pendidik pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Surabaya, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda. Ketiga, pengujian *non respon bias* tidak dilakukan sehingga tidak dapat mengetahui pengaruh *non respon bias*. Pengujian tidak dapat dilakukan karena peneliti kesulitan dalam menentukan identitas responden yang memberikan jawaban pertama kali dan terakhir kali. Jawaban *non respon bias* mungkin akan berbeda dengan jawaban responden, sehingga mungkin akan mengganggu hasil pengujian.

5.3. Implikasi dan Saran

Adanya keterbatasan penelitian ini yang diungkapkan diatas, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wacana dalam pengembangan literature akuntansi keperilakuan. Selain itu diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan rekrutmen dan pengembangan sumberdaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor secara optimal.

Untuk penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan keterbatasan yang diungkapkan penulis diatas dan apabila mungkin untuk melakukan penelitian pada bidang profesi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., and K. Ferris. (1983). "Organizational-profesional conflict among U.S. and Israeli professional accountants". *Journal of Social Psychology*, 119: 153-161.
- _____, R. Lachman, and J. Amernic. (1982). "Accountants' job satisfaction: A path analysis". *Accounting, Organizations and Society* 7 (3): 201-215.
- Bateman, T., and S. Strasser. (1984). "A longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment". *Academy of Management Journal* 27: 95-112.
- Damodar Gujarati. (1995). *Basic Econometrics*. Third Edition, Mc Graw Hill, Newyork.
- Ghozali, Imam (2000). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi II. Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

- Gregson, T. (1992). "An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting". *Behavior Research in Accounting*, 4 : 80-95.
- Heidjrachman, Suad Husnan. (2000). *"Manajemen Personalia"*. Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.
- Hunton E. James., Presha E. Neidermeyer, and Benson Wear. (1996). "Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice". *Accounting Horizons*. (June), pp 14-31.
- Kalbers, P. Lawrence and Timothy J. Forgarty. (1995). "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice* Vol. 14, No. 1 : 64-86.
- Larkin, Joseph M. (1990). "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance?". *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.
- Luthans, F. *Organizational Behavior*. (Mc. Hraw-Hill, 1995)
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. (1997). "Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants". *Behavior Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA.
- Nunnally (1969). *"Psychometric Theory"*, Second Edition: TM Edition., Tata Mc Graw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- Rao, Purba (1996). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis. *The Asian manager*, Feb-Merch.
- Reksohadiprodjo, S. (1990). *"Manajemen Strategi"*. BPFE, Yogyakarta.
- Samekto, Agus. (1999). *Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik*. FE UGM.
- Schawrtz, Felice N. (1996). "Women in the profession". *Journal of Accountancy* (February) : 39-42.
- Singgih Santoso. (2001). *"SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional"*. Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Stephen P Robbins. (1996). *"Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi"*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (1992). "Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.
- Wibowo, Purwoko (1996). *Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Prganisasional, Dorongan Bepindah Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal*. FE UGM