PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUSAN KERJA AUDITOR : MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)

TESIS

Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Diponegoro
untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
derajat sarjana S-2 Magister Akuntansi

Diajukan oleh :

Nama : SRI TRISNANINGSIH
NIM : C4C099431

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2001

Tesis berjudul

PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR : MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

SRI TRISNANINGSIH

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 14 Nopember 2001
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama/Ketua	Pembimbing I/Anggota
Drs. H. Muhamad Nasir, MSi, Akt.	Drs. Didik Ardiyanto, MSi, Akt.

Semarang, 14 Nopember 2001
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Akuntansi
Ketua Program

Drs. H. Muhamad Nasir, MSi, Akt.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan dengan judul : "*Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening* " adalah hasil karya sendiri, yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro maupun pada program lainnya, kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Oktober, 2001

Sri Trisnaningsih

MOTTO

INNAMAAL'USRIYUSRAN ...

FAIDZA FARAGHTA FANSHAP ...

WAILA RABBIKA FARGHOB ...

Artinya :

"Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan"
"Maka apabila kamu telah menyelesaikan urusanmu, segeralah kerjakan urusanmu yang lain dengan sungguh-sungguh"
"Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap"
(Q.S. Alam Nasyrah ; 6-8).

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan" (Q.S. Al Mujaadilah 11)

Kupersembahkan untuk yang tercinta :

" Ibunda Ny. Hj. Samu'ah Karto Dihardjo, suamiku Ir. Failasuf Herman Hendra, MT serta anak-anakku Ayu Pramitha Wulandari dan Bagus Maulana Hendrawan "

ABSTRAK

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bekerja banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja, dipandang sebagai penggerak motivasi seseorang dalam bekerja. Pada bidang pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu seperti profesi akuntan publik, pada dasarnya diperlukan beberapa jenis komitmen yang kompatibel antara lain komitmen organisasional dan komitmen profesional untuk mendukung kinerja yang setinggi-tingginya. Selain sebagai motivasi komitmen seseorang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan utama menganalisis secara empiris pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, dan memasukkan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama kantor akuntan publik.

Penelitian ini mengambil obyek auditor pada kantor akuntan publik, dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui metode survei dengan pembagian kuesioner. Pennetuan sampel menggunakan metode purposive sampling. Untuk dapat menjawab perumusan permasalahan yang diajukan, digunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*).

Pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa tujuh hipotesis yang diajukan, keseluruhan hipotesis pada penelitian ini diterima. Berdasarkan dengan hasil penerimaan hipotesis yang telah diajukan, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka untuk meningkatkan motivasi auditor perlu ditingkatan komitmen organisasional maupun komitmen profesional yang pada akhirnya akan dapat mempengaruhi tingkat kepusana kerja.

Kata-kata kunci : Komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepusan kerja.

ABSTRACT

Professionalism, commitment, and competitiveness defining one with the successful and good performance of work in the job. Commitment has positive impact to encorage the performance of work and stimulate one to work better. The field of job which is need to independently and expertise, for example; public accountant, require some integrated commitment, not only organizational commitment, but also professionalism commitment to support the performance as goood as possible. Commitment is useful not only for motivation but also job satisfaction. The main object of this research is to make empiprical analysis the impact of organizational and professionalism commitment toward job satisfaction. and include motivation as intervening 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 organization especially public accountant office.

This research have taken auditor as an object in public accountant office, used to accumulated data method through survey method by questioner dissemination.. Sampling purposive method is used to define the sample. Path analysis tool is used to response submitted problem formulation.

Based on the result of research can see that submitted seven hypothesis of the research are accepted. Depend on accepted hypothesis, it's said that motivasion and job satisfaction is influenced by organizational commitment and professionalism commitment. Variable of motivation have significantly influence to job satisfaction. Increasing of organizational commitment and professionalism commitment, based on the result of research, will influence to the level of job satisfaction.

Key words : organizational commitment, professionalism commitment, motivation, and work satisfaction.

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmaanirrahiim,

Alhamdulillah, saya panjatkan ke hadirat Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Shalawat dan salam saya haturkan kepada junjungan saya, Nabi Muhammad saw, yang telah membawa risalah kebenaran bagi umat manusia.

Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Imam Ghozali, M.Com, Akt. sebagai Deputi Direktur Akademik Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada saya untuk segera menyelesaikan tesis ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Muhamad Nasir, MSi, Akt. disamping sebagai Direktur Program Magister Akuntansi, juga selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Didik Ardiyanto, MSi, Akt. selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan kepada saya dalam penulisan tesis ini.

Secara khusus, ucapkan terima kasih kepada Ibunda Ny. Hj. Samu'ah Karto Dihardjo dan saudara-saudaraku terutama H.Soedarmadji, BSc., Dra. Hj. Suparwati MSi., dan Dra. Sumiarsih atas segala perhatian, bantuan do'a maupun dorongan moral yang telah diberikan selama ini.

Akhirnya, yang amat istimewa ucapkan terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya untuk suamiku tercinta Ir. Failasuf Herman Hendra, MT., yang telah memberikan dorongan dan kesempatan untuk menempuh Program S-2. Pengertian dan kesabaran yang memicu semangat untuk segera menyelesaikan studi ini.

Terutama untuk kedua buah hatiku, yaitu : Ayu Pramitha Wulandari dan Bagus Maulana Hendrawan yang telah kehilangan dari sebagian kasih sayang dan senantiasa mengobarkan semangat untuk segera menyelesaikan studi ini.

Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna sebagai suatu ilmu bila ditinjau dari segi praktis maupun teoritis, tetapi untuk dapat menjadikan sesuatu yang berarti maka saya mengharapkan masukan, saran, dan kritik yang konstruktif dan akomodatif agar tesis ini lebih bermanfaat.

Semarang, Oktober 2001

Sri Trisnaningsih

DAFTAR ISI

PERNYATAAN i

MOTTO ii

ABSTRAKSI iii

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Perumusan Masalah..... 5

1.3. Tujuan Penelitian 5

1.4. Manfaat Penelitian 6

BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS..... 7

2.1. Komitmen Organisasional 7

2.2. Komitmen Profesional 8

2.3. Motivasi 9

2.4. Kepuasan Kerja 15

2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja 18

2.6. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja 20

2.7. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi 21

2.8. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi 23

2.9. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja 24

2.10. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi 27

2.11. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan kerja Melalui Motivasi 28

BAB III. METODE PENELITIAN 32

3.1. Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel 32

3.2. Jenis dan Sumber Data 34

3.3. Prosedur Pengumpulan Data 34

3.4. Definisi Operasional 35

3.5. Identifikasi Variabel 37

3.6. Teknik Analisis 39

BAB IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN 42

4.1. Gmbaran Umum Responden 42

4.2. Data Demografi responden 43

4.3. Statistik Deskriptif 45

4.4. Uji Kualitas Data 46

4.4.1. Uji Validitas 46

4.4.2. Uji Reliabilitas 46

4.5. Uji Asumsi Klasik 47

4.5.1. Uji Normalitas data 48

4.5.2. Uji Multikolinearitas 49

4.5.3. Uji Autokorelasi 50

4.5.4. Uji Heteroskedastisitas 51

4.6. Pengujian Hipotesis 52

4.6.1. Uji Hipotesis I 53

4.6.2. Uji Hipotesis II 54

4.6.3. Uji Hipotesis III 54

4.6.4. Uji Hipotesis IV 55

4.6.5. Uji Hipotesis V 55

4.6.6. Uji Hipotesis VI 56

4.6.7. Uji Hipotesis VII 56

4.7. Analisis Pengaruh 58

BAB.V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI, SARAN 61

5.1. Kesimpulan Penelitia 61

5.2. Keterbatasan Penelitian 63

5.3. Implikasi 64

5.4. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENYUSUN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

2.1. Penelitian Akuntansi Behavior 30
4.1. Sampel dan Tingkat Pengembalian 43
4.2. Data Demografi Responden 44
4.3. Statistik Deskriptif 45
4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 47
4.5. Hasil Uji Multikolinearitas 49
4.6. Regression Weights 53
4.7. Pengujian Hipotesis 58
4.8. Analisis Pengaruh 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1. Model motivasi dari *Content Theory* 10
2.2. Keterkaitan motivasi dan kepuasan kerja 25
2.3. Model penelitian 31
4.1. Grafik Normalitas Data 48
4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas 51
4.3. Hasil Pengolahan Analisis Jalur 52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran – lampiran :

Lampiran A : Kuesioner

Lampiran B : Data Input (Data Mentah)

Lampiran C : Output SPSS Uji Kualitas Data

Lampiran D : Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Lampiran E : Output AMOS 4.0 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Lampiran F : Daftar Riwayat Hidup

BAB I
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.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti : karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Pada bidang pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu seperti pada profesi akuntan publik, pada dasarnya diperlukan beberapa jenis komitmen yang kompatibel, antara lain : komitmen organisasional dan komitmen profesional untuk mendapatkan kinerja yang setinggi-tingginya. Disamping sebagai penggerak motivasi pada kinerja seseorang, suatu komitmen secara langsung ataupun tidak langsung tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang atau sebaliknya.

UPT-PUSTAK UNDIP

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter & Steers, (1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasioanal akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja. sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun demikian sesungguhnya adalah sulit untuk dimengerti kaitan hubungan langsung antara keduanya (Bateman & Strasser, 1984; Curry et al, 1986; Dossett & Suszko, 1990; Farkas & Tetrick, 1989; Lance, 1991; Williams & Hazer, 1986 dalam Vandenberg, 1992). Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti untuk mengadakan pengkajian lebih lanjut.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Sikap dan kemandirian profesional ini akan melekat pada saat seorang profesional tersebut bekerja dalam suatu organisasi dan secara umum sikap mereka dalam melaksanakan tugas merupakan cerminan dari norma-norma atau aturan kode etik profesinya. Norma dan aturan ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas dari kinerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri

mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990). Dengan demikian nampak bahwa komitmen profesional dapat mempengaruhi kinerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi kenyamanan serta kebanggaan seorang profesional dalam bekerja. Walaupun demikian sampai sejauh mana komitmen profesional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja kiranya hal ini masih perlu kajian lebih lanjut.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2001). Vroom (1964, dalam Poznanski, 1997) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang". Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori seperti : kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan. Harrel dkk (1986, dalam Poznanski, 1997) meneliti pengaruh komitmen organisasional, komitmen professional, dan konflik organisasional-profesional pada kepuasan kerja. Komitmen organisasional diduga lebih diutamakan daripada kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara statistik nyata bagi interaksi multiplikatif (ganda) dari tiga variabel : komitmen organisasional, komitmen professional, dan konflik organisasional-profesional.

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. Tetapi studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa komitmen 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 organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan (Poznanski dan Bline, 1997). Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini.

Penelitian terdahulu, Aranya et al. (1982, dalam Poznanski, 1997) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen professional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen professional 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 professional terhadap kepuasan kerja dengan menambah variabel motivasi sebagai variabel intervening.

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 auditor, dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi ?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
3. Menganalisis apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Menganalisis apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan rekruitmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas berbagai literatur dan hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian terdahulu terutama yang menguji pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Pembahasan difokuskan pada motivasi yang dalam penelitian ini dipertimbangkan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut selanjutnya menjadi landasan teoritis untuk mengembangkan model dan hipotesis dalam penelitian ini.

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 dalam Samekto, 1999). 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 *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Buchanan (1974, dalam Vandenberg 1992) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*),

keterlibatan secara psikologis (*psychological immerson*), dan loyalitas (*affection / attachement*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

2.2. Komitmen Profesional (*Professional 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 dengan 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).

Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional tersebut dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Hal ini tentunya akan memberikan nuansa komitmen profesional yang berbeda-beda. Karena itulah didalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kinerja yang berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dihadapinya.

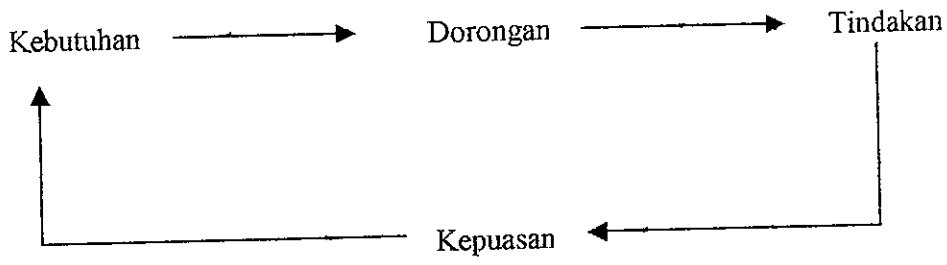
2.3. Motivasi

Motivasi adalah 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 kesuatu tujuan. Bermotivasi adalah keinginan pergi ke suatu tempat berdasarkan keinginan sendiri, atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat pergi dengan sengaja dan untuk mencapai keberhasilan setelah tiba disana (Michael Armstrong, 1994).

Menurut Heidjrachman dan Suad husnan (2000) ada tiga teori motivasi yang sudah dikenal dikalangan pakar manajemen sumber daya manusia, yaitu pertama *content theory*, yang menjelaskan tentang "apa" dari motivasi, kedua *process theory* yang menjelaskan " bagaimana " dari motivasi , dan yang ketiga adalah *reinforcement theory* yang menekankan arti pentingnya faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka brtindak. Teori ini mencoba menjawab beberapa pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang, dan apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu. Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*), yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka. Untuk lebih jelasnya pada gambar 2.1. berikut ini akan menjelaskan model motivasi dari *content theory*:

Gambar 2.1
Model motivasi dari *Content Theory*



Sumber : Heidjrachman dan Suad Husnan (2000)

Berdasarkan teori ini yang diperlukan dari manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan, dengan mengamati perilaku dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

Process theory, bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan adalah suatu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana perlu individu bertingkah laku. Dasar dari proses tentang motivasi ini adalah *expectancy* (pengharapan), yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000).

Pada *Reinforcement theory*, tidak digunakan konsep suatu motivasi atau proses motivasi. Sebaliknya teori menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan, karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan. Mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000).

Pada garis besarnya 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". Misalnya : uang, penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Misalnya : apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000).

Adapun motivasi pada seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, seberapa kuat motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar individu, sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai 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 kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja.

Moekijat (1992) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan

menentukan kepuasan, serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasikan sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan M.S.P (2001) dikemukakan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan karyawan.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala motivasi tersebut telah tercapai. Menurut Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2000), ketika suatu kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi perilaku. Dengan demikian suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan tinggi, jika suatu ketika sudah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut sudah tercapai dan kedudukannya dalam kompetisi dengan kebutuhan-

kebutuhan lainnya berubah menjadi rendah tingkatannya. Menurut Maslow terdapat hirarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhann manusia. Adapun hirarki kebutuhan tersebut terdiri dari tingkatan yang paling dasar ke tingkatan yang lebih tinggi dengan urutan:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri.

2.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job Satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya dan berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan sekerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor lingkungan kerja, gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasi diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja. 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. Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasa bekerja lebih berat dari para anggota lainnya dalam suatu departemen tetapi mereka merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit dari yang mereka harapkan, mereka mungkin akan bersikap negatif terhadap kerja atasan dan rekan kerja mereka. Di lain pihak, jika mereka diperlakukan dengan baik dan usaha yang telah mereka curahkan dihargai

dengan adil, maka mereka akan bersikap positif terhadap kerja. Mereka merasa lingkungan kerja telah memberikan kepuasan kerja. **Ketiga**, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Smith dkk. (1969, dalam Arifin 2000) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi kerja yang mempengaruhi respon afektif seseorang terhadap pekerjaan, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar, memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik.
2. Bayaran, jumlah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
3. Kesempatan untuk dipromosi, kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam organisasional.
4. Atasan, kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para bawahannya.
5. Rekan kerja, sejauhmana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainnya.

Kepuasan kerja adalah merupakan bagian dari kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan akan memiliki kesehatan yang baik dan umur panjang. Karena apabila seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, ia akan memperbaiki kehidupan kerjanya.

Para manajer memerlukan informasi kepuasan kerja untuk mengambil keputusan yang baik, baik dalam mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah pegawai. Untuk memperoleh informasi tersebut umumnya diterapkan survei moral, opini, sikap, iklim, atau kualitas kehidupan pegawai. Survei kepuasan kerja adalah prosedur yang diterapkan untuk menghimpun perasaan pegawai tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Keith Davis, 1995)

Gaertner et al.(1987), dalam penelitiannya terhadap perpindahan pegawai kantor akuntan lokal dan regional, menunjukkan hasil bahwa karyawan wanita merasa relatif kurang puas dibanding karyawan pria. Ketidak puasan dalam pekerjaan tersebut menyebabkan tingkat perpindahan karyawan wanita lebih tinggi dibanding karyawan pria. Faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya ketidak puasan menurut gender dilingkungan kerja, banyak dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Ketidakpuasan terhadap kondisi perusahaan secara langsung.
2. Waktu untuk bekerja terlalu banyak.
3. Kualitas pekerjaan.
4. Tingkat variasi pekerjaan.
5. Hilangnya sikap independen untuk berbicara dan bertindak.
6. Panjangnya waktu penugasan pekerjaan.
7. Tidak jelasnya petunjuk pengerjaan.
5. Tidak adanya kebijakan untuk menyesuaikan adanya pegawai pria dan wanita.

2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al. 1981). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Bateman & Strasser, 1984 dalam Vandenberg 1992). Alasannya adalah didasarkan pada suatu perspektif tentang perilaku komitmen organisasional dimana suatu tindakan karyawan senantiasa dihubungkan dengan suatu organisasi dan kondisi sekitar dimana tindakan tersebut akan menentukan sikap dan perilaku komitmen pada organisasinya (Salancik & Pfeffer, 1978; Staw, 1980, dalam Vandenberg, 1992). Suatu komitmen yang kuat pada organisasi timbul dari interaksi individu dengan organisasi ketika terdapat alternatif penawaran yang menarik dari suatu pekerjaan atau jabatan bagi seseorang. Pekerjaan / jabatan yang memberikan harapan yang selaras dengan keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu seseorang yang dapat membahagiakannya, akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan (Davis, 1995).

Gregson (1992) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Tetapi terdapat beberapa batasan dalam penelitian tersebut, karena masalah identifikasi sebuah model dengan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional tidak dapat diuji. Kurangnya identifikasi disebabkan oleh tidak adanya penggolongan kondisi atau persyaratan, urutan kondisi atau kedua-duanya. Tanpa identifikasi yang cukup estimasi parameter akan berubah-ubah dan interpretasi terhadap parameter tersebut menjadi tidak berhenti (Long, 1986).

Aranya et al (1982 dalam Poznanski 1997) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen professional sebagai *predictor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen professional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Niebuhr, 1983; Meixner dan Bline, 1989 dalam Poznanski (1997) juga mendukung kesimpulan Aranya et al (1982) bahwa komitmen organisasional dan komitmen professional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996).

Aranya et al (1982 dalam Poznanski 1997) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen professional dan komitmen organisasional sebagai *predictor* kepuasan kerja. Hasilnya menegaskan adanya hubungan secara signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen professional mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Niebuhr (1983); Meixner dan Bline (1989) dalam Poznanski (1997) juga mendukung kesimpulan Aranya et al (1982) bahwa komitmen organisasional dan komitmen professional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Noris dan Neibuhr (1984, dalam Poznanski 1997) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen

dan kepuasan kerja (*job satisfaction)*, tetapi otonomi bukan merupakan dimensi profesionalisme. Seorang profesional akan lebih senang (*comfortable*) mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, dan hal ini tidak ada perkecualian antara auditor wanita maupun auditor pria pada kantor akuntan publik. Norma, aturan dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya akan membanggakan dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri seorang auditor.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.7. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Komitmen organisasional adalah merupakan 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; dalam Samekto, 1999). Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Michael Armstrong, 1994). Menurut Robbins (1996) motivasi

merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai inovasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Selanjutnya Robbins menyatakan bahwa terdapat tiga kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi, yaitu : kemauan untuk berusaha, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan kebutuhan pribadi individu organisasi. Sedangkan menurut Gibson dan kawan-kawan (1993) mengemukakan bahwa kandungan motivasi kerja turut menentukan prestasi kerja seseoranng, karena prestasi kerja merupakan interaksi dari kemampuan dan motivasi kerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan pribadi seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaannya yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama, yaitu : usaha individu, tujuan organiwsasi, dan kebutuhan pribadi, dimana akan menentukan prestasi kerja individu sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.

Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi kerja, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan.

Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi

sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu sesuai dengan komitmennya.

Berdasarkan landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

2.8. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen profesional juga dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Norma, aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional. Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995). Selanjutnya Handoko mengemukakan bahwa arti pekerjaan bagi seseorang pada hakekatnya sesuai dengan motivasi yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Secara positif pekerjaan dapat menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup, harga diri dan penghargaan orang lain, mencapai rasa kemandirian dan kebutuhan berprestasi, serta sebagai sarana untuk berhubungan dengan orang lain.

Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja khususnya guna mendapatkan predikat sebagai seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan didalam suatu asosiasi profesi.

Berdasarkan landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_4 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi

2.9. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Keith Davis, 1995). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Sebagai contoh, karyawan bekerja karena ingin mendapatkan gaji yang tinggi, maka apabila kompensasi

Rahardja, 2000) menyatakan bahwa motivasi pegawai akan berhasil apabila dilakukan dari dua arah, yaitu: Eksternal dan Internal. Motivasi eksternal terdiri dari sistem imbalan, seperti : kenaikan gaji, promosi dan belaian psikologis. Sedangkan motivasi internal merupakan motivasi batiniah yang mencakup kualitas pribadi pekerja, sifat pekerjaan, kualitas pengawas, dan filosofi perusahaan.

Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja secara terperinci oleh Miftah Thoha (2000, hal: 201-203) diterangkan bahwa Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan kedalam motivasi kerja (hubungannya dengan kepuasan kerja), dimana kepuasan kerja itu selalu dihubungkan dengan jenis pekerjaan (*Job Content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan jenis pekerjaan (*Job Content).*

Penelitian terdahulu yaitu, Rahardja (2000) menganalisis motivasi dan kepuasan kerja, hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_5 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

UPT-PUSTAK UNDIP

2.10. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

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 akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasional dapat tumbuh mana kala 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 kekuasaan 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 :

H_6 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

2.11. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

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 kesuatu tujuan (Armstrong, 1994).

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 pekerjanya, akan

menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang atau auditor mempunyai komitmen professional 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 :

H_7 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang akuntansi keperilakuan yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan dalam Tabel 2.1. berikut ini :

Tabel 2.1.

Penelitian Akuntansi Behavior

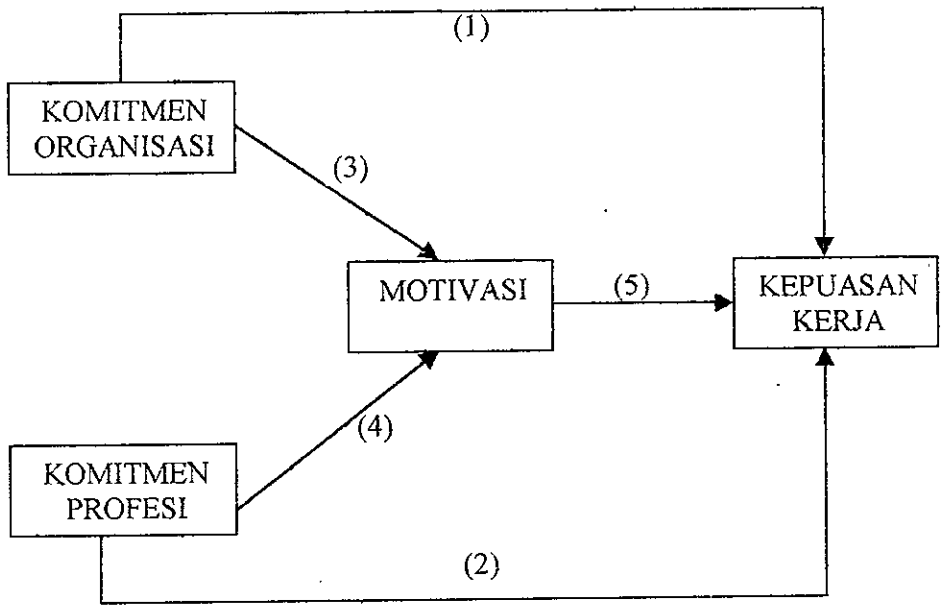
No	PENELITI / TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL
1.	Aranya et al. (1982)	Pengaruh komitmen organisasional dan komitmen professional terhadap kepuasan kerja.	Adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional & kepuasan kerja, sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.
2.	Harrel et al. (1986)	Pengaruh komitmen orga – nisasional, komitmen pro – fesional dan konflik orga – nisasional-profesional pada kepuasan kerja.	Secara statistik nyata bagi interaksi multiplikatif (ganda) dari 3 variabel: komitmen organisasional, komitmen professional, dan konflik organisasional-profesional.
3.	Norris dan Neibuhr (1984)	Prefesionalisme, komitmen organisasional dan kepua – san kerja dalam organisasi akuntansi.	Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja, tetapi otonomi bukan merupakan dimensi profesionalisme.
4.	Rahardja (2000)	Analisis motivasi dan kepuasan kerja karyawan	Motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja.
5	Bateman dan Strasser (1984)	Analisis hubungan lang – sung terhadap komitmen organisasional.	Komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
6	Gregson, T. (1992)	Investigation hubungan sebab akibat antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja.	Kepuasan kerja adalah pertanda awal terhadap komitmen organisasional.
7	Mathieu, J (1991)	Model non recursive sebagai anteseden terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja .	Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat.

Berdasarkan hipotesis – hipotesis tersebut diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu

komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan motivasi sebagai variabel intervening.

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

Gambar 2.3
Model Penelitian



Model : Pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening

BAB III
METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang masalah penelitian serta telaah pustaka dan hipotesis yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, ada tujuh masalah pokok yang akan diuji dalam penelitian ini : (1) apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. (4) apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. (5) apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi. (7) apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi. Untuk menjawab masalah tersebut, penelitian ini dalam memperoleh data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur empat variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu : komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, dalam Bab ini dibahas mengenai metode penelitian antara lain mengenai metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan teknik pengambilan sampel, penggunaan instrumen untuk mengukur variabel penelitian, dan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam pengujian hipotesis.

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 auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2001

yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2000.

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2001. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria responden yaitu auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2001, dan mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun. Dipilih mempunyai pengalaman kerja tiga tahun, karena telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai sendiri kondisi lingkungan kerjanya.

Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur karena Jawa Timur adalah merupakan Propinsi nomor 2 (dua) setelah DKI Jakarta, disamping jumlah penduduknya yang padat juga untuk mendapatkan responden dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) relatif mudah. Menurut Direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2000, terdapat 43 Kantor Akuntan Publik dengan 375 responden yang berprofesi sebagai auditor.

Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (1998), apabila subyek atau populasinya lebih besar dari 100, maka sampel dapat diambil antara 20 - 25 % atau lebih dari populasi atau subyeknya. Maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 25 % × 375 = 93,75 (dibulatkan menjadi 94 responden), dengan tingkat signifikansi 5 %.

Untuk mencapai jumlah sampel dalam penelitian sebesar 94 responden, maka target tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner minimal 25 % .

Oleh karena itu untuk mencapai target tersebut diatas, maka peneliti mengadakan penelitian populasi (sensus) dengan mengirimkan kuesioner secara langsung kepada seluruh auditor yang ada di Jawa Timur, yaitu sebesar 375 kuesioner.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang ada di Jawa Timur . Data kantor akuntan publik diperoleh dari direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2000.

Sebelum kuesioner dikirim kepada responden sesungguhnya, terlebih dahulu peneliti melakukan pre-test yang diberikan kepada mahasiswa semester akhir Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. Pre-test ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kuesioner yang digunakan dapat dengan mudah dipahami maksudnya, sehingga responden tidak mengalami kesulitan dalam menangkap maksud pertanyaan yang diajukan.

Kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan kantor akuntan publik agar dapat menunjuk stafnya sesuai kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi responden. Juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. 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.

Untuk pengiriman kuesioner dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing kantor akuntan publik yang ada di seluruh Jawa Timur. Pengiriman kuesioner tersebut dilakukan sendiri oleh peneliti dengan tujuan agar tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner bisa lebih tinggi, tetapi untuk pengambilan kuesioner peneliti menunjuk petugas khusus dengan penetapan batas akhir tanggal pengambilan adalah dua minggu setelah tanggal penerimaan, dengan masa tenggang waktu dua minggu untuk pengiriman kuesioner dan dua minggu untuk pengambilan kuesioner.

3.4. Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasional, variabel komitmen profesional, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja. Disamping itu dijelaskan pula pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa variabel-variabel tersebut dianggap penting untuk diteliti dilihat dari segi auditor pria dan wanita di lingkungan kantor akuntan publik.

Adapun untuk variabel komitmen organisasional, variabel komitmen profesional, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah replikasi dari instrumen pengukur yang telah digunakan dalam peneliti terdahulu (Samekto, 1999). Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Komitmen Organisasional

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, dalam Samekto, 1999). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasi kontinueance (lima item) dengan lima poin skala likert.

Komitmen Profesional

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 delapan belas item dengan lima point skala likert.

Motivasi

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran ini

menggunakan pendekatan teori expectasi. Poin utama dari teori ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai outcome yang diterima dari usaha yang telah dilakukan, jadi ada kemungkinan usaha akan menentukan kinerja dan kinerja akan mengarahkan outcome. Bila salah satu komponen model rusak maka akan mempengaruhi kinerja. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh James E. Hunton et al. (1996) dengan sepuluh item instrumen dan lima poin skala likert.

Kepuasan Kerja

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 instrumen dengan lima poin skala likert.

3.5. Identifikasi Variabel

Instrumen atau pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen-instrumen yang dikembangkan dari instrumen-instrumen yang telah digunakan oleh para peneliti terdahulu yang telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Cooper dan Schindler,

1998; 166-171). Pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. 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).

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Hal ini menunjukkan sejauh mana pengukuran itu tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Reliabilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach' alpha. Nilai Cronbach' alpha dapat dikatakan reliable apabila besarnya nilai $\alpha > 0{,}6$ (Nunnally, 1981).

Meskipun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah siap pakai dan telah diuji reliabilitas dan validitas pengukurannya oleh peneliti sebelumnya, namun untuk memberikan keyakinan bahwa pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang tepat, maka dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian kembali terhadap reliabilitas dan validitas pengukuran. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat adanya perbedaan lingkungan, waktu, dan responden yang berbeda dengan peneliti terdahulu.

3.6. Teknik Analisis

Data yang diperoleh dalam penelitian perlu dianalisis agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu perlu ditetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, juga untuk menguji kebenaran hipotesa. Pada penelitian ini ada beberapa tahap dalam analisis data, yaitu :

Tahap pertama, yang harus dilakukan adalah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. 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. Koefisien $\alpha > 0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Nunally, 1981). Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.0. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian. Apabila data yang sudah diuji memenuhi kriteria reliabilitas, maka dapat dilakukan tahap selanjutnya, yaitu uji hipotesis.

Tahap kedua, menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Alat uji yang digunakan disesuaikan dengan model penelitian. Untuk penelitian ini, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini teknik analisis jalur (*path analysis*) dilakukan dengan menggunakan bantuan program AMOS 4.0. Secara manual *path analysis* (analisis jalur) dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi liniar berganda (*multiple linear regression*) untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi yang dikemukakan oleh J. Supranto (1994) sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + e \quad \ldots\ldots (1)$$

$$Y = a + b2X2 + e \quad \ldots\ldots (2)$$

$$Y = a + b3X1 + e \quad \ldots\ldots (3)$$

$$Y = a + b4X2 + e \quad \ldots\ldots (4)$$

$$Y = a + b5X3 + e \quad \ldots\ldots (5)$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja (variabel dependen)

a = Intercept

X_1 = Komitmen Organisasional (variabel bebas 1)

X_2 = Komitmen Profesional (variabel bebas 2)

X_3 = Motivasi (variabel bebas 3 atau variabel intervening)

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi variabel bebas

e = Kesalahan Prediksi (error)

Level confidence pada penelitian ini adalah 95 % dengan level toleransi kesalahan (tingkat signifikansi 5%). Kesimpulan hasil analisis pada penelitian ini diarahkan pada nilai–p (p-value). Bila nilai-p (p-value) lebih besar dari batas toleransi 5% berarti hasil analisis menerima hipotesis null atau hasil analisis tidak signifikan.Tetapi bila nilai-p (p-value) lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis null atau hasil analisis adalah signifikan. Analisis data dijalankan dengan bantuan program AMOS 4.0.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab sebelumnya telah dibahas aspek metode penelitian yang menjadi landasan dalam penelitian ini, antara lain : metode pengumpulan data dan teknik pengambilan sampel, penggunaan instrumen untuk pengukuran variabel serta metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis. Dalam bab ini, dibahas analisis data yang terdiri dari Gambaran umum responden, data demografi responden, statistik deskriptif mengenai variabel penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

4.1. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui pengiriman kuesioner secara langsung kepada 375 responden. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada seluruh Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa timur sampai dengan tahun 2001 dan yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun. Pengiriman kuesioner dilakukan pada awal bulan Juli 2001, dan pengembaliannya diharapkan dua minggu setelah diterima responden. Proses pengumpulan data dilakukan lebih kurang dua bulan yaitu sampai akhir bulan Agustus 2001.

Dari 375 kuesioner yang dikirimkan, yang kembali sebanyak 204 eksemplar dengan tingkat respon sebesar 54,4%. Dari 204 kuesioner yang kembali, terdapat 112 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis. Alasan pengurangan jumlah responden yang dianalisis terjadi, karena berbagai

kondisi diantaranya adalah 26 responden tidak menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan, 19 responden hanya menjawab sebagian dari daftar pertanyaan, 47 responden tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden yang akan diolah, karena pengalaman kerjanya kurang dari tiga tahun.

Jumlah akhir data yang diolah tersebut telah melebihi besaran sampel minimal pada penelitian yaitu 25% × 375 = 94 (Arikunto, 1998) seperti telah diuraikan pada bagian metode penelitian didepan. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Kuesioner yang dikirim	375	eksemplar
Kuesioner yang tidak direspon	171	
Kuesioner yang direspon	204	
Kuesioner yang tidak digunakan	92	
Kuesioner yang dapat digunakan	112	
Tingkat pengembalian kuesioner : 204/375 × 100% = 54,4 %		

Sumber : Data primer diolah

4.2. Data Demografi Responden

Demografi responden dalam penelitian ini menggambarkan jenis kelamin, umur responden, pendidikan, dan pengalaman kerja. Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2

Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :		
Pria	54	48 %
Wanita	58	52 %
Umur Responden :		
20 – 25	17	15 %
26 – 30	23	20 %
31 – 35	32	29 %
36 – 40	28	25 %
≥ 40	12	11 %
Pendidikan :		
S_2	42	38 %
S_1	63	56 %
D_3	7	6 %
Pengalaman Kerja :		
3 – 5 tahun	58	52 %
6 – 10 tahun	36	32 %
≥ 10 tahun	18	16 %

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden wanita lebih dominan dibandingkan responden pria, yaitu responden wanita (52%) sedangkan responden pria (48%).

4.3. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Statistik deskriptif dari keempat variabel tersebut disajikan dalam Tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Deviasi Standar	Kisaran yang mungkin	Kisaran sesungguhnya
Komitmen Organisasional	28,59	5,02	9 - 45	20 – 41
Komitmen Profesional	57,21	5,98	16 – 80	45 – 70
Motivasi	37,41	4,11	10 –50	28 – 48
Kepuasan Kerja	10,43	2,16	3 - 15	5 - 15

Sumber : Data primer diolah

Pada hasil penelitian, dapat dibuat sebuah statistik deskriptif mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan pada penelitian. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel komitmmen organisasi, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 28,59 dengan standar devisasi sebesar 5,02. Untuk penilaian terhadap variabel komitmen professional, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 57,21 dengan standard deviasi sebesar 5,98. Penilaian terhadap variabel motivasi, rata-rata total jawaban adalah sebesar 37.41 dan standard deviasi adalah 4.11. Pada variabel kepuasan kerja, rata-rata total jawaban adalah sebesar 10:43 dengan standard deviasi sebesar 2.16.

4.4. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur yang siap pakai berupa kuesioner yang sudah diketahui validitas dan reliabilitasnya, meskipun demikian untuk memenuhi konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan.

4.4.1. 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 = 112 dan tingkat signifikansi 5%, butir kuesioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi r adalah lebih dari 0,12313 (Santoso, 2001). Nilai koefisien korelasi r kuesioner penelitian dapat dilihat pada *corrected item-total correlation*. Jika sebuah butir kuesioner tidak valid, maka butir tersebut akan dihapus. Kuesioner untuk variabel komitmen organisasional dihapus tiga butir, variabel komitmen profesional dihapus enam butir, dan variabel kepuasan kerja dihapus satu butir. Jumlah butir kuesioner yang dihapus karena tidak valid dapat dilihat pada Tabel 4.4.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,6 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur didalam mengukur gejala

yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha diatas 0,6 ($\alpha > 0,6$).

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, yang mana butir-butir yang valid saja yang dimasukkan ke dalam uji ini. Tabel 4.4 menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Sebelum dihapus		Sesudah dihapus	
	Jumlah butir Kuesioner	Koefisien Alpha	Jumlah butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Komitmen organisaional	12	0,5102	9	0,7176
Komitmen professional	18	0,6394	12	0,7588
Motivasi	10	0,7447	-	0,7447
Kepuasan kerja	4	-0,1674	3	0,6320

Sumber : Data primer diolah

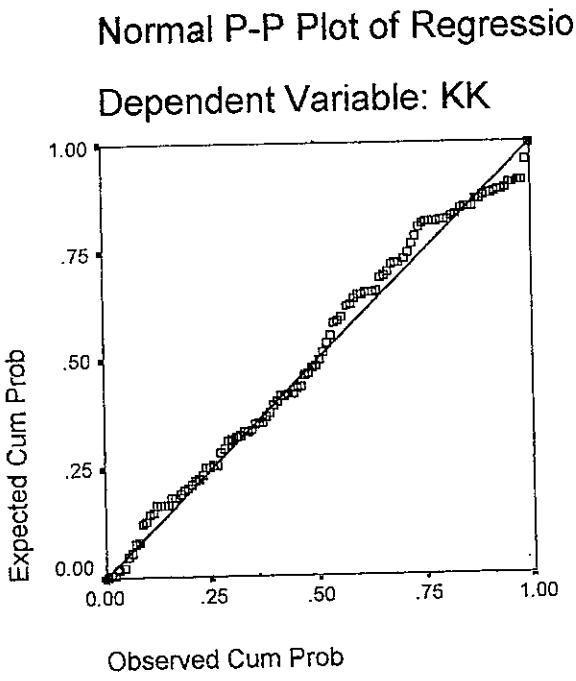
4.5. Uji Asumsi Klasik

Berdasar pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi berganda maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik, yaitu : normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Damodar, 1995). Uji pelanggaran asumsi-asumsi klasik tersebut dibahas pada bagian ini :

4.5.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada gambar 4.1 berikut ini :

Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data



Dari gambar grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data dalam penelitian ini adalah normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti (Damodar, 1995). Multikolinearitas 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 multikolinearitas, 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 multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10. Tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.5

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Multikolinearitas
Komitmen Organisasional	1,344	Tidak ada
Komitmen Profesional	1,521	Tidak ada
Motivasi	1,552	Tidak ada

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai VIF berada pada kisaran 1,344 sampai 1,552 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam analisis regresi.

4.5.3. Uji Autokorelasi

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

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

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W di antara -2 sampai +2 , berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

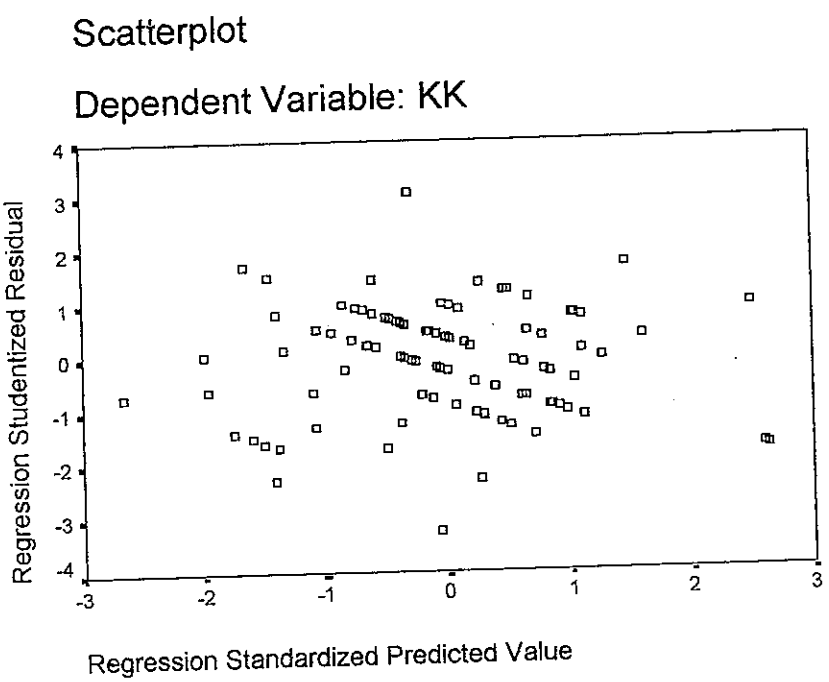
Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai Durbin Waston test sebesar + 1,625 . Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

UPT-PUSTAK-UNDIP

4.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik secara acak pada grafik yang tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pada gambar 4.2 menunjukkan Hasil Uji Heteroskedastisitas berikut ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



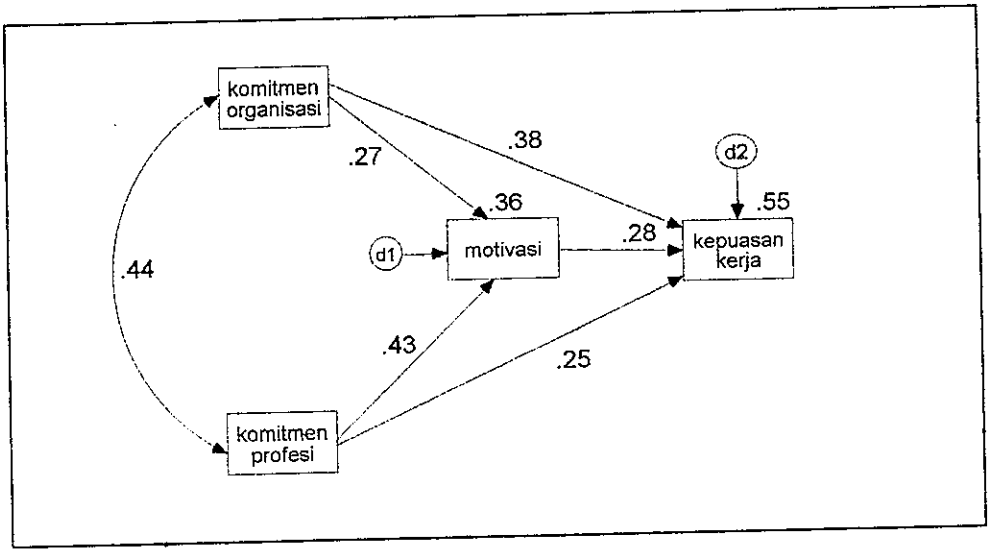
Dari gambar grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di tatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat pola yang jelas. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pola hubungan keempat variabel penelitian, akan diuji tujuh hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analisis*). Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) ini untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur (*path analisis*) didasarkan pada hasil pengolahan dari model penelitian.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dapat dilihat pada Gambar 4.3. berikut ini :

Gambar 4.3.
Hasil Pengolahan Analisis Jalur



Dari hasil pengolahan data pada gambar diatas dapat diketahui seberapa besar masing-masing variabel terhadap variabel lainnya atau disebut dengan koefisien jalur (*path coeficien*). Untuk melihat hasil pengujian hipotesis penelitian

yang diajukan pada bagian awal penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6.

Regression weights

			Estimate	Standard Estimate	S.E.	C.R.	P
mo	<--	ko	0.218	0.267	0.069	3.151	0.002
mo	<--	kp	0.296	0.43	0.058	5.081	0
kk	<--	kp	0.091	0.252	0.028	3.218	0.001
kk	<--	ko	0.165	0.384	0.032	5.218	0
kk	<--	mo	0.149	0.283	0.042	3.578	0

Sumber : Data primer diolah

Dengan didasarkan pada hasil pengolahan data seperti ditampilkan pada Tabel 4.6., maka pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai CR dan nilai P pada masing-masing hubungan antar variabel dengan batasan signifikansi yang telah dtetapkan yaitu 1,96 dengan batas 5 % .

4.6.1. Uji Hipotesis I

Hipotesis I dinyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengolahan data pada tabel 4.6. diketahui bahwa nilai C.R. pada hubungan variabel komitmen organisasional (Ko) dengan kepuasan kerja (Kk) adalah sebesar 5.218 dengan nilai P sebesar 0.000. Dengan nilai ini maka hipotesis I diterima, sebab nilai C.R. dan P telah memenuhi syarat signifikansi yaitu

sebesar 1.96 dan 0.05. Berdasarkan hasil pengolahan data , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen orgnisasional terhadap variabel kepuasan kerja.

4.6.2. Uji Hipotesis II

Hipotesis II dinyatakan bahwa komitmen professional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengolahan data pada tabel 4.6. diketahui bahwa nilai C.R dan P pada hubungan variabel komitmen professional (Kp) dengan kepuasan kerja (Kk) adalah sebesar 3.218 dengan nilai P sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis ke II pada penelitian ini dinyatakan diterima, karena telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen profesional terhadap variabel kepuasan kerja.

4.6.3. Uji Hiptesis III

Pada hipotesis III dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C. R dan P pada hubungan antara variabel komitmen organisasional (Ko) dan motivasi (Mo) adalah sebesar 3.151 dengan nilai P sebesar 0.002 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis III diterima, karena nilai C.R dan P telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap variabel motivasi.

4.6.4. Uji Hipotesis IV

Pada hipotesis IV dinyatakan bahwa variabel komitmen professional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C.R pada hubungan antara variabel komitmen professional (Kp) dengan motivasi (Mo) adalah sebesar 5.081 dengan nilai P sebesar 0.000 telah memenuhi syarat signifikansi, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis IV diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen professional (Kp) terhadap variabel motivasi .

4.6.5. Uji Hipotesis V

Hipotesis V dinyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C.R dan P pada hubungan antara variabel motivasi (Mo) dan kepuasan kerja (Kk) adalah sebesar 3.578 dengan nilai P sebesar 0.000, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis VI diterima karena telah memenuhi syarat siginifikansi yaitu 1.96 dan 0.05 Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel motivasi (Mo) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Kk).

4.6.6. Uji Hipotesis VI

Hipotesis VI dinyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasional (Ko) melalui motivasi (Mo) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0.075 terhadap kepuasan kerja (Kk) dengan tingkat signifikansi 1.96 dan 0.05.

Dengan melihat hasil analisis hubungan antara variable komitmen organisasional dan motivasi menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.151 dengan nilai P sebesar 0.002. Pada hubungan antara variable motivasi (Mo) dengan kepuasan kerja (Kk) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.578 dengan nilai P sebesar 0.000 . Selain itu juga pada hubungan secara langsung antara variable komitmen organisasional (Ko) dengan kepuasan kerja (Kk), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 5.218 dan nilai P sebesar 0.000. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional (Ko) secara tidak langsung melalui motivasi (Mo) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Kk) yaitu sebesar 0.075.

4.6.7. Uji Hipotesis VII

Hipotesis VII dinyatakan bahwa komitmen professional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen professional (Kp) melalui motivasi (Mo) berpengaruh sebesar 0.122 terhadap kepuasan kerja (Kk) dengan tingkat signifikansi 1.96 dan 0.05.

Pada hasil analisis hubungan antara variable komitmen professional (Kp) dan motivasi (Mo) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 5.081 dengan nilai P sebesar 0.000. Adapun hubungan antara variable motivasi (Mo) dengan kepuasan kerja (Kk) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.578 dan nilai P sebesar 0.000. Hubungan secara langsung antara variable komitmen professional (Kp) dengan kepuasan kerja (Kk) juga menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.218 dan nilai P sebesar 0.001 . Berdasarkna hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional (Kp) secara tidak langsung melalui motivasi (Mo) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Ko) yaitu sebesar 0.12

Secara ringkas hasil pengujian keseluruhan hipotesis alternatif terangkum dalam Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
Hipotesis 1	Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Diterima
Hipotesis 2	Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Diterima
Hipotesis 3	Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.	Diterima
Hipotesis 4	Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.	Diterima
Hipotesis 5	Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Diterima
Hipotesis 6	Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi.	Diterima
Hipotesis 7	Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi.	Diterima

Sumber : Data primer diolah

4.7. Analisis Pengaruh

Pada tahap analisis pengaruh, dilakukan analisis besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada hubungan yang telah teruji secara signifikan. Dari hasil pengujian hipotesis telah diketahui bahwa semua hipotesis terbukti secara signifikan, dengan demikian maka semua analisis pengaruh

dapat dilakukan.Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 4.8.di bawah ini :

Tabel 4.8.
Analisis Pengaruh

	Standardized Direct Effect			Standardized Indirect effect			Standarddized Total Effect		
	Kp	Ko	Mo	Kp	Ko	Mo	Kp	Ko	Mo
Mo	0.430	0.267	0.000	0.000	0.000	0.000	0.430	0.267	0.000
Kk	0.252	0.384	0.283	0.122	0.075	0.000	0.374	0.459	0.283

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen profesional (Kp) lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional (Ko). Sedangkan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dari tiga variabel bebas yaitu komitmen organisasional (Ko), komitmen profesional (Kp) dan motivasi (Mo), yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komitmen organisasional (Ko).

Pada hasil pengolahan juga dapat diketahui pengaruh tidak langsung variabel komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, besar masing-masing variabel tersebut adalah 0.122 dan 0.075.

Dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional yang sebesar 0.252 dan 0.384, pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil. Dengan demikian, maka pengaruh variabel intervening motivasi dapat diabaikan, sehingga

hasil penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh langsung variabel komitmen professional dan komitmen organisasional.

BAB V
KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI, SARAN

5.1. Kesimpulan Penelitian

1. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu :Aranya et al. (1982) yang menyatakan bahwa adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Norris dan Niebuhr (1983); Meixner dan Bline (1989) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan kompatibel atau sesuai serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari Bateman, T., dan Strasser (1984) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional mendahului atau merupakan langkah awal dari kepuasan kerja.

2. Hasil analisis data dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Untuk penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi, belum ada

penelitian sebelumnya. Oleh sebab itu hasil analisis data dalam penelitian ini tidak dapat menyatakan mendukung atau berlawanan dengan penelitian sebelumnya.

3. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, yaitu temuan dari Sapta Rahardja (2000) hasil temuannya menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja.

4. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi. Untuk penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening, belum ada penelitian sebelumnya. Berdasarkan pada hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh langsung variabel komitmen professional dan organisasional lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dengan melalui variabel intervening motivasi, maka pengaruh variabel intervening pada penelitian ini diabaikan. Dengan hasil ini maka hasil penelitian tetap konsisten dengan penelitian Aranya et. al. (1982).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitia ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi kantor akuntan publik, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

2. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Jawa Timur, dan pemilihan sampelnya hanya pada kantor akuntan publik yang relatif kecil karena berada diluar kota Jakarta, sehingga memungkinan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda.

3. Pengujian *non respon bias* tidak dilakukan dalam penelitian ini, 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.

4. Dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan pengujian terhadap uji kesesuaian model (*goodness fit indices*), sehingga model dalam penelitian ini masih memiliki kelemahan.

5.3. Implikasi

Setelah disimpulkan secara keseluruhan hasil penelitian, akhirnya perlu juga diusulkan implikasi yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pemimpin Kantor Akuntan Publik (KAP). Beberapa implikasi yang dapat diusulkan adalah :

1. Dari hasil pengujian model terlihat bahwa pengaruh komitmen organisasional mempunyai koefisien yang lebih besar dibanding komitmen profesional maupun motivasi. Kondisi ini dapat diambil implikasi bahwa peningkatkan kepuasaan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional. Alasan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasional dikarenakan koefisien dari persamaan model yang ada dalam model untuk komitmen organisasional adalah yang terbesar. Peningkatan komitmen organisasional dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada para auditor untuk mengembangkan kemampuan dan keilmuan melalui pendidikan formal maupun non formal, pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan atau sesuai dengan profesi yang dimiliki, pemberian reward bagi auditor yang berprestasi.

2. Perlu ditingkatkan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor. Dari hasil pengujian model terlihat bahwa pengaruh

komitmen profesional mempunyai koefisien yang lebih besar dibanding komitmen organisasional. Kondisi ini dapat diambil implikasi bahwa peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen profesional. Untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara peningkatan komitmen profesional dapat dilakukan dengan cara menerapkan Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) yang sama untuk semua auditor pada setiap organisasi kantor akuntan publik (KAP).

5.4. Saran

Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada pada salah satu Propinsi saja, mungkin bisa dikembangkan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Agusty Ferdinant. (2000). *"Structural Equation Modeling: Dalam Penelitian Manajemen"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Arikunto. (1998). *"Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek"*. Edisi Revisi IV. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Aranya, N., and K. Ferris. (1984). " A re-examination of accountants organizational-profesional conflict ". *The Accounting Review* 59 (January): 1-15.

_____ , N., and K. Ferris. (1983). "Organizational-profesional conflict among U.S. and Israeli professional accountants". *Journal of Social Psycology*, 119: 153-161.

_____ , R. Lachman, and J. Amernic. (1982). "Accountants'job satisfaction: A path analysis ". *Accounting, Organizations and Society 7 (3): 201-215.*

_____, J. Pollock, and J. Amernic. (1981). " An examination of professional commitment in public accounting ". *Accounting, Organizations and Society* 6 (4): 271-280.

Bateman, T., and S. Strasser. (1984). " A longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment ". *Academy of Management Journal* 27 : 95-112.

Copur, H., (1990), Academic Profesionals: *A study of conflict and Satisfaction in Professoriate*, Human Relation, Hal. 113-127.

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.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H. (1993). *"Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.

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.

Harrel. A. E. Cheving, dan M. Taylor, (1986). " Organizational-profesional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor ". *Auditing : A journal of Practise & Theory* 5 : 109 – 121.

Handoko, T. H., (1995). "*Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*". Edisi II, BPFE, Yogyakarta.

Hair JR, R.E. Anderson, Ronald L.T., William C. B. (1995). "*Multivariate Data Analysis with Readings*". Fourth Edition. Prentice Hall International, Inc.

IAI-KAP, (1999-2000). " *Directory Ikatan Akuntan Indonesia : Kompartemen Akuntan publik 1999-2000* ".

Kalbers, P., Lawrence and Timothy J. Forgarty. (1995). " Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors ". *Auditing: A Journal of Practice* Vol. 14. No. 1 : 64-86.

Keith Davis & John W. Newtrom. (1995). "*Perilaku Dalam Organisasi*" , jilid 1, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga.

Luthans, F, *Organizational Behavior*, (Mc. Hraw-Hill, 1995)

Larkin, Joseph M. (1990). "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?", *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.

Mangkunegara, A.A.A. Prabu (2000). " *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* ". PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

Michael A. (1994), "Seri Pedoman Manajemen " *A Hanbook of Human Resource Management*, PT. Gramedia Asri Media, Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan, (2001). " *manajemen Sumber Daya Manusia* ". Edisi Revisi. Bumi Aksara , Jakarta.

Miftah Thoha, (2000). "*Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*". Edisi 1. Cetakan 11. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Noris, D., and R. Neibuhr. (1983). "Professionalism, organizational commitment and Job satisfaction in accounting organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.

Nunally (1981)." *Psycometric Theory* ", Second Edition: TM Edition., Tata Mc Graw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.

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.

Rahardja, S. (2000). *Analisis Motivasi dan kepuasan Kerja Karyawan Kantor samsat Dipenda Jawa Tengah.* FE UNDIP.

Reksohadiprodjo, S. (1990), "Manajemen Strategi", BPFE, Yogyakarta.

Stephen P. Robbins. (1996). "*Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*". Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.

Schawrtz, Felice N. (1996). "Women in the profession". *Journal of Accountancy* (February) : 39-42.

Samekto, Agus. (1999). *Perbedaan Kinerja Lali-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik* . FE UGM.

Singarimbun, M., dan Effendi, S. (1995). "*Metode Penelitian Survai*", Edisi Revisi, LP3ES, Jajarta.

Singgih Santoso. (2001). " *SPSS* : *Mengolah Data Statistik Secara Profesional* ". Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.

Supranto, J. (1994)." Statistik : Teori dan Aplikasi ". Jilid 2, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, 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.