PENGARUH HUBUNGAN TIMBAL BALIK ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
STUDI KASUS : STAF AUDITOR BPKP

TESIS INI
Diajukan Kepada Pengelola
Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Derajat S2 Magister Akuntansi

Diajukan Oleh

N a m a : Ishak Soebekti
NIM : C4C 099195

Kepada
Program Studi Magister Akuntansi
Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro semarang
Tahun 2002

PENGARUH HUBUNGAN TIMBAL BALIK ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
STUDI KASUS : STAF AUDITOR BPKP

Yang dipersiapkan Dan disusun oleh
Ishak Soebekti / NIM C4C 099195

Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diuji di depan Dewan Penguji

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama	Pembimbing Anggota
Dr. Purbayu Budi Santosa,MS.	Dr. Imam Ghozali, M.Com.,Akt.

Anggota Tim Penguji

Drs. Rahardja, Msi. Akt.	Drs. Abdul Rohman, Msi. Akt.	Drs. Agus Purwanto, Msi. Akt

Semarang, 26 Juli 2002

Program Studi Magister Akuntansi
Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Ketua Program

Drs. Mohamad Nasir,Msi.,Akt.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi Lain.

Sepanjang pengetahuan saya, tesis ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu dan belum pernah ditulis dan diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka.

Semarang, 1 Juli 2002

Ishak Soebekti

ABSTRAKSI

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) selaku internal auditor pemerintah yang pegawainya sebagian besar memegang suatu profesi sebagai auditor, sudah seharusnya selalu berusaha meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Beberapa cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme para auditor antara lain dengan cara memberikan penugasan kepada tim yang bervariasi, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berkekelanjutan, pendidikan kantor sendiri, aktif membaca jurnal dan publikasi yang berkaitan dengan bidang pengawasan / auditing.

Penelitian ini menguji pengaruh hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dilingkungan BPKP. Data kuesioner penelitian dikirim melalui surat pos tercatat kepada para Kepala Perwakilan BPKP secara gabungan dan atau dilakukan survai langsung kepada responden. Jawaban responden yang layak uji sebanyak 170 buah dari 19 Kantor Perwakilan BPKP diseluruh Indonesia, sedangkan 5 Kantor Perwakilan BPKP tidak mengembalikan kuesionair.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal balik dengan komitmen organisasional. Dinyatakan juga bahwa komitmen organisasional merupakan variabel perantara dari pengaruh variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Disamping itu disimpulkan juga bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel perantara antara pengaruh komitmen profesional dengan komitmen organisasional.

Kata kunci : Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Kerja.

ABSTRACTION

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) as a government internal that almost of the imployees have profession as an auditors, auditor must try to improve their professionalism and job performance. Some ways can do to increase the professionalism auditor, such give various assignment, education and practice continous trainning, self office trainning, active to read journal and publication above auditing.

This research test the effect of causal relationship between job satisfaction and organizational commitment with job performance in BPKP. Data research is collect by mail to BPKP Chief Regions in Indonesia and direct survey to the respondent. Answer collect 170 that proper to test from 19 Representation BPKP Office, because 4 office did not give the questionaire back.

The result shows, that job satisfaction level have causal relationship with organizational commitment. Declared too, that organizational commitment is a mediator variable from influence of professional commitment variable to job satisfaction. We can poin to that job satisfaction variable is a mediator variable between influence of professional commitment and organizational commitment.

Key word : professional commitment, organizational commitment, job satisfaction, and job performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur serta ucapan alhamdulillah senantiasa kami ucapkan kehadirat Alloh Swt, karena atas perkenan dan rahmat serta ridlo Nya yang selalu dilimpahkan kepada hambanya, kami dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Magister Sain Akuntansi pada Universitas Diponegoro Semarang.

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada bapak Drs. Mohamad Nasir,Msi selaku Ketua Program Magister Sain Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang, juga kepada Bapak Dr. Purbayu Budi Santosa,MS dan Bapak Dr. Imam Ghozali, M Com. selaku dosen yang telah dengan sabar membimbing penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Terima kasih kami sampaikan kepada Bapak Kepala Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan yang telah memberikan ijin belajar sehingga memungkinkan kami menempuh pendidikan lanjutan ini. Juga kepada Bapak Drs.Maman Setiaman P, MPA., Kepala Perwakilan BPKP Propinsi Kalimantan Timur, kami ucapkan terima kasih atas bantuan dan dorongannya sehingga dengan mudah bisa mendapatkan data responden dari Kantor-Kantor Perwakilan BPKP seluruh Indonesia.

Selanjutnya secara khusus kami ucapkan terimakasih kepada orang tua kami Bapak dan Ibu Muhammad Barmawi yang selalu berdo'a untuk putra putrinya, juga kepada isteriku tercinta Siti Misriyah dan anak-anakku tersayang Yasdhi, Arya dan Ambar yang telah banyak memberikan pengorbanan demi selesainya pendidikan ini.

Tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada rekan-rekan seangkatan : Mbak Vania, Ibu Linda, Pak Nyoman , Pak Irsan Gunawan, Pak TB.Lubis, Pak IB.Ranu, Pak Subandi, Pak Rubiyo dan rekan lainnya, serta khususnya Mas Sumardi yang telah banyak membantu kami.

Kami berharap agar semua kebaikan bapak dan ibu sekalian mendapatkan pahala yang setimpal dari Alloh Swt., dan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis

Ishak Soebekti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ..... ii-iii
SURAT PERNYATAAN iv
ABSTRAKSI ..... v-vi
KATA PENGANTAR ..... vii-viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Perumusan Masalah 6
1.3. Tujuan Penelitian 7
1.4. Manfaat Penelitian 8
1.5. Penelitian Sebelumnya 8
BAB II TELAAH PUSTAKA Dan HIPOTESIS 10
2.1. Landasan Teori 10
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis 17
BAB III METODE PENELITIAN 21
3.1. Jenis dan Sumber Data 21
3.2. Populasi dan Sampel 21
3.3. Pengumpulan data 23
3.4. Definisi Operasional Variable 24
3.5. Teknik Analisis dan Model Penelitian 27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4.1. Data Deskriptif 40
4.2. Analisis Data 42
4.3. Uji Reliabilitas dan Variance Extract 67
4.4. Pengujian Hipotesis 71
4.5. Analisis Pengaruh 75
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN 80
5.1. Kesimpulan atas Setiap Hipotesis 80
5.2. Kesimpulan Mengenai Masalah Penelitian 81
5.3. Implikasi Teoritis 84
5.4. Implikasi Manajerial 86
5.5. Limitasi 88
5.6. Implikasi Penelitian Yang Akan Datang 88

DAFTAR PUSTAKA 89
LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya 9

Tabel 3.1 Bangunan Model Teoritis 29

Tabel 4. 1 Data Demografi Responden 41

Tabel 4.2.1 Uji Beda Independent Sample test 43

Tabel 4.2.2 Uji Kualitas Data 44

Tabel 4.2.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Reabilitas dan Validitas 46

Tabel 4.2.5.1 Uji Evaluasi Normalitas Data 58

Tabel 4.2.5.2 Descriptives Statitic 60

Tabel 4.2.6.1 Goodness Of Fit Structural Equation Model 66

Tabel 4.2.6.2 Hasil Komputasi AMOS Model Pertama 66

Tabel 4.2.6.3 Hasil Komputasi AMOS Model Kedua 67

Tabel 4.4.3 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 75

Tabel 4.5.1 Analisis Pengaruh Model Pertama 78

Tabel 4.5.2 Analisis Pengaruh Model Kedua 79

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Model Teoritis 1	18
Gambar 2.2	Model Teoritis 2	19
Gambar 3.1	Model Penelitian Diagram Alur	30
Gambar 4.2.4.1.1	Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variable Komitmen Organisasi	48
Gambar 4.2.4.1.2	CFA Variabel bentukan Komitmen Profesional Yang Termodifikasi	49
Gambar 4.2.4.2.1	CFA Variabel Komitmen Profesional	50
Gambar 4.2.4.2.2	CFA Variabel bentukan Komitmen Profesional Yang Termodifikasi	52
Gambar 4.2.4.3.1	CFA Variable Kinerja Kerja	53
Gambar 4.2.4.3.2	CFA Variable bentukan Kinerja Kerja Yang Termodifikasi	54
Gambar 4.2.4.4.1	CFA Variable Kepuasan Kerja	55
Gambar 4.2.4.4.2	CFA Variable Bentukan Kepuasan KerjaYang Termodifikasi	56
Gambar 4.2.6.1	SEM Model Pertama	62
Gambar 4.2.6.2	SEM Model Kedua	63
Gambar 4.2.6.3 .	SEM Model Ketiga...	64
Gambar 4.2.6.4 .	SEM Model Keempat...	65

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner
2. Lampiran 2 Asal Kantor Responden
3. Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban responden
4. Lampiran 4 Tabel 4.2.5.4 Standardized Residual Covariance
5. Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi SEM
6. Lampiran 6 Print Out AMOS 4.01

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fungsi pengendalian *(controlling)* dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena hasil pengawasan akan menjadi bahan masukan untuk evaluasi bagi kegiatan selanjutnya. Namun dalam mengelola kegiatan pengawasan sendiri juga diperlukan upaya-upaya agar dapat dicapai pelaksanaan pengawasan yang efektif. Hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan komitmen organisasional *(organizational commitment)* dan komitmen profesional *(professional commitment)* dari para auditor menarik untuk dikaji oleh para manajer pengawasan. Hal ini disebabkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu unsur utama dari alat produksi adalah yang paling sulit dikendalikan sehingga memerlukan manajerial secara khusus.

Dalam organisasi Pemerintah Republik Indonesia fungsi pengawasan dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) bersama-sama dengan Inspektorat Jenderal Departemen / Lembaga Pemerintah Non Departemen untuk Instansi Pemerintah Pusat, serta Badan Pengawasan Daerah Pemerintah Propinsi dan Badan Pengawasan Daerah Pemerintah Kabupaten / Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksana fungsi *controlling* dari manajemen Pemerintah Republik Indonesia, pada masa pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun

UPT-PUSTAK-UNDIP

1999 telah merubah paradigma yang mendasar dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya. Dasar hukum keberadaan , kedudukan, tugas pokok, dan fungsi BPKP diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 31 tahun 1983, sesuai dengan tuntutan perubahan kebijakan nasional telah dilakukan reposisi dengan Keppres Nomor 166 Tahun 2000 dan yang terakhir telah diubah dengan Keppres Nomor 62 Tahun 2001.

Auditor BPKP yang semula tugas pokoknya sebagai pemeriksa, setelah mendasarkan pada Keppres yang baru akan lebih banyak sebagai evaluator dan presenter program–program pembangunan. Sebagai konsekuensi logis dari perubahan paradigma yang mendasar tersebut para auditor BPKP harus bisa menyesuaikan diri. Semula berdasarkan paradigma lama sudah bertahun-tahun terbiasa sebagai seorang pemeriksa, harus bisa merubah pola pikir dan perilaku berdasarkan paradigma baru sebagai seorang evaluator dan presentor program, kegiatan dan kebijakan instansi pemerintah serta BUMN. Seorang auditor BPKP juga harus mampu mempresentasikan hasil evaluasinya, dan juga harus mampu untuk membimbing obyek pemeriksaan *(assistency)*. Hal ini disadari juga oleh pimpinan BPKP bahwa tidak mudah untuk merubah pola pikir seorang pemegang profesi auditor yang sudah bertahun-tahun sebagai seorang pemeriksa. Dalam organisasi pemerintahan kedudukan BPKP langsung dibawah Presiden dan dalam kegiatannya dikoordinasikan oleh Wakil Presiden dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

Tugas pokok BPKP diantaranya mempersiapkan perumusan kebijakan pengawasan, menyelenggarakan pengawasan umum atas penguasaan dan

pengurusan keuangan negara, serta menyelenggarakan pengawasan pembangunan. Sedangkan fungsi yang harus dilaksanakan BPKP diantaranya melakukan pemeriksaan akuntan untuk memberikan opini terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), melakukan pemeriksaan atas penggunaan bantuan/pinjaman luar negeri (loan), melakukan pemeriksaan atas kasus-kasus yang diindikasikan mengandung unsur-unsur yang merugikan keuangan negara, melakukan pengawasan terhadap akuntabilitas instansi pemerintah, melakukan evaluasi atas laporan kinerja instansi pemerintah,dan penugasan lainnya yang dianggap perlu.

BPKP sebagai lembaga internal auditor pemerintah dalam melaksanakan fungsinya menarik untuk dikaji dari sisi personilnya. Pegawai BPKP sebagai aparat pemerintah yang berkedudukan sebagai pegawai negeri sebagian besar berlatar belakang pendidikan akuntan. Auditor BPKP selain berfungsi sebagai pegawai negeri sebenarnya juga memegang suatu profesi sebagai akuntan negara yang persyaratan profesinya diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1954. Persyaratan untuk bisa diangkat sebagai auditor antara lain harus melalui proses pendidikan untuk memperoleh dan mempertahankan bidang pengetahuan, adanya bidang pengetahuan yang berguna bagi masyarakat yang melandasi profesi, adanya rasa tanggung jawab kepada masyarakat atas penggunaan pengetahuan, mempunyai kode etik dan standar teknis pelaksanaan bagi anggota profesi, serta mempunyai publikasi (Burn dan Haga, 1977).

BPKP sebagai lembaga pengawasan interen pemerintah dengan jumlah sumber daya manusia yang sebagian besar menyandang pendidikan sarjana / akuntan, dengan jumlah personil lebih dari 6000 orang, merupakan institusi pengawasan yang paling besar di Indonesia. Dengan jumlah personil yang besar tersebut tentu akan menimbulkan permasalahan yang kompleks dalam bidang pengelolaan SDM, apalagi dengan perubahan paradigma baru tersebut pasti akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dari pegawainya yang sebagaian besar terdiri dari para pemegang profesi akuntan. BPKP seringkali menghadapi berbagai tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi para auditornya, standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian, dan kepuasan kerja yang harus selalu diusahakan oleh instansi untuk meminimalkan keinginan untuk pindah *(intension turn over)* para auditornya.

Indikasi terpengaruhnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional dari para auditor BPKP akibat perubahan paradigma baru tersebut adalah banyaknya permohonan pindah ke instansi lain seperti Bepeka, Itjen Departemen, Badan Pengawas Daerah, BUMN, dan perusahaan swasta.Jumlah auditor BPKP yang mengajukan permohonan pindah sampai dengan 31 Desember 2001 adalah sebanyak 138 orang, sedangkan yang sudah disetujui oleh pimpinan instansi sebanyak 46 orang.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional sering dijadikan alasan oleh seseorang untuk meneliti *turn over* atau pindah pekerjaan dari para akuntan. Beberapa studi telah meneliti hubungan timbal balik dari konsep

kepuasan kerja dan komitmen organisasional tersebut. Gregson 1992 (dalam Peter J. Poznanski *et al*, 1997) melaporkan hasil studinya bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model *turn over* akuntan yang bekerja pada kantor-kantor akuntan publik. Namun dalam studi Gregson tersebut terdapat beberapa keterbatasan yang berkaitan dengan permasalahan identifikasi , sehingga suatu model dengan hubungan timbal balik (resiprokal) antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional tidak dapat diuji. Kurangnya identifikasi dapat disebabkan oleh tidak adanya penggolongan persyaratan, urutan persyaratan, atau kondisi kedua-duanya yang tidak saling bersesuaian. Tanpa identifikasi yang memadai maka estimasi-estimasi ukuran yang ditetapkan akan dapat berubah-ubah, dan interpretasi terhadap parameter tersebut menjadi tidak mempunyai kegunaan yang berarti (Long,1986, dalam Poznanski *et al*, 1997). Di samping itu adanya klasifikasi yang tidak tepat dari salah satu konsep yang merupakan sebuah konsep eksogen atau endogen bagi yang lain, maka akan menghasilkan model yang tidak benar dan akan dapat menyebabkan pengambilan kesimpulan yang salah (Poznanski *et al*, 1997).

Alasan lainnya untuk meneliti hubungan timbal balik dari konsep kepuasan kerja dan komitmen organisasional tersebut adalah karena banyak kegunaannya dalam pengembangan riset penelitian perilaku (*behavior*). Hubungan timbal balik yang tidak dapat diuji dalam studi Gregson (1992) yang hasilnya menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan secara

statistik antara model yang menguji hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja merupakan fokus dari studi ini.

Kemudian, untuk menguji hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional penelitian ini akan menggunakan model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian indikasi terpengaruhnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional dari para auditor BPKP akibat perubahan paradigma yang mengakibatkan banyaknya permohonan pindah ke beberapa instansi lain seperti diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok yang diteliti yaitu tentang hubungan timbal balik antara kepuasan kerja para auditor BPKP dengan komitmen organisasional pada institusinya, dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan antara *professional commitment* para auditor BPKP dengan *organizational commitment* mereka.
2. Bagaimanakah hubungan antara *organizational commitment* para auditor BPKP dengan performa kerja (*job performance*) mereka.
3. Bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) para auditor BPKP dengan performa kerja (*job performance*) mereka.
4. Bagaimanakah hubungan antara *professional commitment* para auditor BPKP dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.

5. Bagaimanakah hubungan antara *organizational commitment* para auditor BPKP dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.
6. Bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja *(job satisfaction)* para auditor BPKP dengan *organizational commitment* mereka.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan bukti empiris untuk menguji adanya pengaruh secara timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja (*job performance*), yang menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Hubungan antara *professional commitment* para auditor BPKP dengan *organizational commitment* mereka.
2. Hubungan antara *organizational commitment* para auditor BPKP dengan performa kerja (*job performance*) mereka.
3. Hubungan antara *professional commitment* para auditor BPKP dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.
4. Hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) para auditor BPKP dengan performa kerja (*job performance*) mereka.
5. Hubungan antara *organizational commitment* para auditor BPKP dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.
6. Hubungan antara kepuasan kerja *(job satisfaction)* para auditor BPKP dengan *organizational commitment* mereka.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan *(accounting behavior)* yaitu kepuasan kerja *(job satisfaction)* dan komitmen organisasional *(organizational commitment)*. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan kontribusi bagi Instansi Pengawasan Interen Pemerintah, khususnya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berkaitan dengan pengelolaan para auditornya.

1.5 Penelitian sebelumnya

Masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah banyak dilakukan oleh para peneliti, seperti Gregson, 1992, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal adanya suatu komitmen organisasional. Kemudian Peter J.Poznanski dan Dennis M.Bline, 1997, yang mempertanyakan hasil penelitian Gregson, meneliti pengaruh hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang belum pernah dilakukan pengujian dengan model tak terbatas (unconstrained model). Selain peneliti diatas masalah tersebut telah banyak pula dilakukan oleh penelitian lainnya.

Hasil penelitian dari para peneliti yang terdahulu dapat dilihat dalam tabel 2.1.4 dibawah ini :

Tabel 2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Penelitian Oleh	Hasil Penelitian
1.	Aranya *et al*, 1982	Ada korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.
2.	Norris *and* Ni Buhr , 1983, dan Meixner *and* Bline, 1989.	a. Komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah sejalan. b. Terdapat korelasi nyata secara statistik antara kepuasan kerja dengan komitmen profesional dan komitmen organisasional
3.	Harrel *et al*, 1986	Kepuasan kerja secara statistik signifikan bagi interaksi ganda bagi variabel komitmen organisasional, komitmen profesional , dan komitmen organisasional – profesional.
4.	Quarles, 1994	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.
5.	Reed *et al*, 1994	Terdapat hubungan yang signifikan antara jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan jalur komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
6.	Bateman *and* Strasser, 1984	Menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan pertanda awal dari adanya kepuasan kerja.
7.	Gregson, 1992	Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan pertanda awal dari adanya komitmen organisasional.
8.	William *and* Hazer, 1986	Terdapat hubungan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.
9.	Curry *et al*, 1986	Tidak ada hal yang mendukung keterkaitan timbal balik antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, maupun antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
10.	Matheiu, 1991	Tidak dapat mendukung suatu hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dimana suatu bentuk merupakan preseden bagi yang lain, meskipun terdapat hubungan timbal balik antara keduanya.
11	Rahmawati (1977)	Menyimpulkan bahwa auditor interen dengan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi mempunyai tingkat kinerja yang tinggi juga.

Sumber data : Literatur Daftar Pustaka.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Kerja (*Job Performance*)

Setiap individu dalam suatu organisasi akan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh organisasinya dengan baik. Tingkat penyelesaian tugas setiap individu tersebut diberikan penilaian oleh para manajer untuk mengetahui pegawai mana kinerjanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Perilaku kinerja individu dapat ditelusuri sampai kepada faktor-faktor yang spesifik seperti : kemampuan individual, usaha yang telah dilaksanakan, dan tingkat kesulitan tugas (Timpe,1998). Kemampuan individual dan usaha yang telah dilaksanakan merupakan penyebab internal, sedangkan tingkat kesulitan tugas merupakan faktor eksternal.

Komitmen terhadap profesi seorang auditor, seringkali kinerja diidentikkan dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas (Larkin dan Schweikart, 1992). Dalam hubungannya dengan kinerja para profesional, pada umumnya mereka mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sedangkan pada sisi lainnya profesionalisme juga menjadi suatu pendorong motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja (Kalbers *et al*, 1995).

2.1.2 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Vroom 1964 (dalam Peter J.Poznanski, 1997) menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi yang mempunyai perilaku positif pada suatu pekerjaan. Bukti-bukti kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa golongan seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan terhadap usaha, nilai- nilai dan ideologi manajemen, serta faktor-faktor rancangan tugas dan muatan kerja. Kemudian Davis *et al* (1985) mengartikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang diberikan atas penyelesaian pekerjaan yang dibebankan. Dalam suatu organisasi seorang manajer akan sangat memerlukan informasi tersebut sebagai bahan pengambilan keputusan dalam upaya mencegah timbulnya masalah ketidak-puasan pegawai.

2.1.3 Komitmen (*Commitment*)

Komitmen dapat didefinisikan sebagai (1) suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai organisasi dan atau profesi, (2) suatu keinginan menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kemajuan organisasi dan atau profesi, dan (3) suatu dorongan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi

(Aranya *et al*, 1981, Aranya dan Ferris,1984, serta Harrel *et al* 1986, dalam Michael K.Shaub *et al*, 1993). Komitmen dalam studi ini mengacu pada komitmen individual pada organisasi *(organizational commitment)* dan komitmen individual pada profesi *(professional commitment)*.

Banyak pengujian dan penelitian dalam profesi akuntansi yang menyangkut *organizational commitment* dan *professional commitment*. Konsep *organizational commitment* dan *professional commitment* memperlihatkan hubungan konflik internal berhadapan dengan profesi dan kepuasan kerja, dimana *organizational commitment* dan *professional commitment* dapat digambarkan sebagai intensitas sebuah identifikasi individual dan tingkat keterlibatan dalam sebuah organisasi atau profesi (Mowday et al, 1982, dalam Michael K. Shaub, 1993).

Aranya et al (1982) menggunakan analisis dari *The Canadian Charterred Accountant* untuk mempelajari dampak dari *professional commitment* bahwa dalam bekerja akan membutuhkan pengorbanan, dan dampak dari *organizational commitment* pada kepuasan tugas dan tendensi perpindahan kerja. Didapatkan juga bahwa untuk para akuntan ternyata *professional ommitment* dan *organizational commitment* tidak independen. Mereka juga menyimpulkan bahwa *professional commitment* yang tinggi akan berperan penting untuk *organizational commitment* yang tinggi, dan bahwa dampak kepuasan

kerja *(job satisfaction)* dari *professional commitment* yang tinggi akan mendukung *organizational commitment.*

Hasil studi pada para akuntan yang bekerja di perusahaan akuntan publik menyimpulkan bahwa *professional commitment* adalah berkaitan dengan komitmen individu para pegawai Kantor Akuntan Publik (KAP). Terdapatnya konflik antara tujuan organisasi dengan tujuan profesi ini didasarkan pada kecocokan tujuan, yang dibuktikan antara KAP dengan profesi akuntan (Aranya and Ferris 1984 serta Lachman and Aranya 1986).

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

Kepuasan kerja berhubungan dengan reaksi sikap (*affective*) seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Orientasi sikap seseorang terhadap lingkungan pekerjaan mempengaruhi keinginan orang tersebut untuk mencari pekerjaan lain atau alternatif (Arnold dan Fieldman, 1982, dalam Ronald H. Fasch *and* Adrian Harrel, 1996). Kemudian kondisi psikologis yang menekan dan berkembang akan mempengaruhi tingkat stress seseorang ketika berhadapan dengan situasi tertentu diluar kebiasaannya. Stress yang dihadapi seseorang dalam lingkungan kerja terkait dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja para individu tersebut (Ronald H.Fasch *and* Adrian Harrel, 1996).

Berkaitan dengan masalah perubahan lingkungan pekerjaan dan adanya tekanan stress tersebut, diuraikan hubungan antara beberapa variable komitmen organisasional, komitmen professional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja sebagai berikut :

2.1.4.1 Hubungan antara Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Tingkat Kepuasan Kerja.

Aranya *et al* (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan komitmen profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang bekerja pada KAP. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai *predictor* kepuasan kerja, Aranya melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Kesimpulan Aranya tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Norris and Ni Buhr 1983 dan Meixner and Bline 1989 (dalam Peter J. Poznanski, 1997) bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah sejalan (sesuai), juga terdapat korelasi nyata secara statistik antara kepuasan kerja dengan komitmen profesional dan komitmen organisasional. Kemudian dalam penelitiannya terhadap 127 *internal auditor* Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia, Rahmawati (1977) menyimpulkan bahwa

auditor interen dengan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi mempunyai tingkat kinerja yang tinggi juga

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian diatas, maka untuk menguji hubungan antara komitmen professional dengan komitmen organisasional diantara para auditor BPKP maka dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H 1 : Semakin tinggi tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.

H 2 : Semakin tinggi tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.

H 3 : Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.

2.1.4.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja.

Harrel *et al* (1986) meneliti pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, serta meneliti juga pengaruh konflik antara komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Hasil studinya ternyata kepuasan kerja secara statistik signifikan bagi interaksi ganda dari tiga variabel yang ada, yaitu komitmen organisasional,

komitmen profesional dan konflik komitmen organisasional-profesional.

Quarles 1994 meneliti mekanisme yang mempengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja dari internal auditor. Hasil studinya melaporkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.

Reed *et al* (1994) membuat model hubungan komitmen organisasional dan kepuasan kerja, meskipun mereka tidak secara khusus menguji hubungan timbal balik antara konsep-konsep tersebut, tetapi melaporkan adanya hubungan yang signifikan antara jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan jalur komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Studi yang secara khusus telah menguji hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja hasilnya tidak konklusif atau tidak meyakinkan. Bateman *and* Strasser (1984) melaporkan bahwa komitmen organisasional merupakan pertanda awal dari kepuasan kerja, kemudian Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan pertanda awal dari adanya komitmen organisasional.

Dalam penelitian lain, William *and* Hazer (1986) melaporkan adanya hubungan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Curry *et al* (1986) melaporkan bahwa tidak ada hal-hal yang mendukung keterkaitan timbal balik antara

komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, maupun antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Kemudian Matheiu (1991) melaporkan bahwa hasil penelitiannya tidak dapat mendukung suatu hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, dimana suatu bentuk merupakan preseden bagi yang lain, meskipun terdapat hubungan timbal balik antara keduanya.

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian diatas, maka untuk menguji hubungan antara komitmen professional, komitmen organisasional dan tingkat kepuasan kerja diantara para auditor BPKP maka dirumuskan tiga buah hipotesa sebagai berikut :

H.4 : Semakin tinggi tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.

H.5 : Semakin tinggi tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.

H.6 : Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.

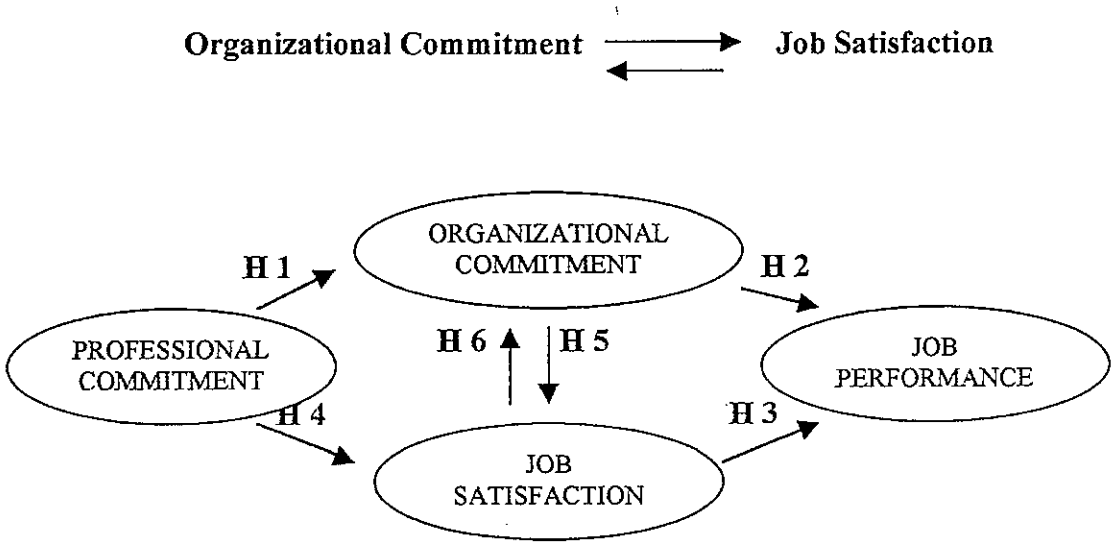
2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Suatu model yang mengilhami pemikiran teoritis hubungan timbal balik antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan komitmen

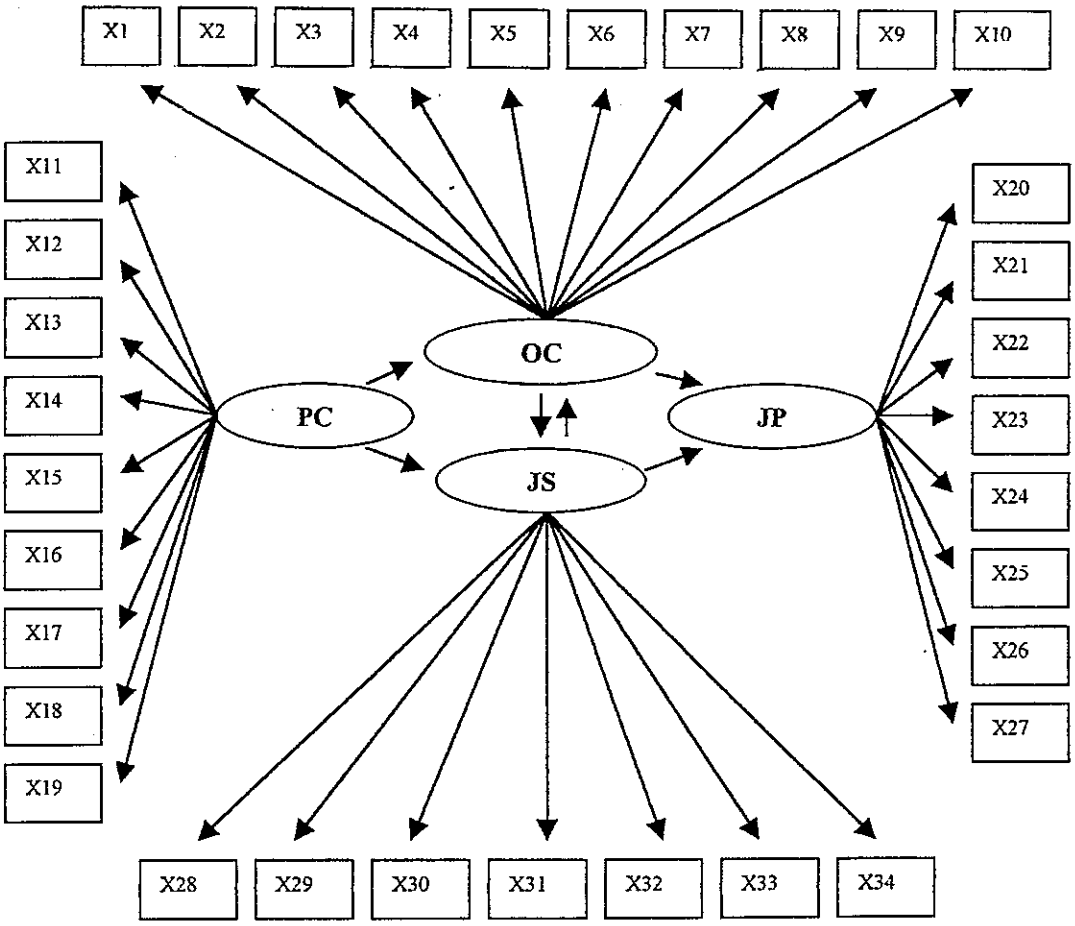
organisasional (*organizational commitment*) adalah model penelitian yang dilakukan oleh Peter J. Poznanski (1997). Untuk menguji hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional tersebut, Poznanski mengembangkan dua buah model studi berdasar penelitian Gregson (1992).

Dalam penelitian ini yang merupakan replikasi terhadap hasil penelitian Peter J.Poznanski (1997) dengan studi empiris para auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), maka komitmen profesional auditor BPKP digunakan sebagai sebuah konsep eksogen terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka. Kemudian performa kerja para auditor BPKP digunakan sebagai konsep endogen terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka. Enam buah hipotesis yang bisa dibangun dari penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu model seperti terlihat pada gambar 2.1 dan gambar 2.2 berikut :

GAMBAR 2.1 : Model Teoritis 1



Gambar 2.2 : Model Teoritis 2



Keterangan Gambar :

PC = *Professional Commitment*

OC = *Organizational Commitment*

JS = *Job Satisfaction*

JP = *Job Performance*

X1, X2,.....X34 = Indikator konstruk.

Model Teoritis pertama (gambar 2.1) terdiri dari sebuah variabel eksogen (komitmen profesional) dan tiga buah variabel endogen (komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan performa kerja) dengan komitmen

organisasional merupakan anteseden terhadap kepuasan kerja. Disamping itu kepuasan kerja juga merupakan anteseden terhadap komitmen organisasional, sehingga menghipotesakan sebuah hubungan timbal balik.

Dalam penelitian ini komitmen profesional tidak dilakukan pengujian apakah terdapat pengaruh langsung dengan kinerja kerja (job performance) karena penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Peter J. Poznanski yang bangunan (construct) penelitiannya sudah tertentu.

Sedangkan hubungan antara variabel pembentuk *construct* dengan indikatornya dapat digambarkan dalam gambar 2.2

B A B III
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang sumbernya dari jawaban kuesioner dari responden diberbagai Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia. Jawaban kuesioner diterima oleh peneliti secara langsung maupun dikirimkan melalui surat pos.Data primer yang dianalisis berasal dari jawaban responden yang terdiri dari para auditor BPKP diseluruh Indonesia yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Di-samping itu juga menggunakan data sekunder tentang jumlah pegawai auditor yang bersumber dari Laporan Jumlah Pemeriksa/Auditor per 31 Desember 2001 dari Biro Kepegawaian BPKP Pusat Jakarta.

Nama-nama Kantor Perwakilan BPKP seluruh Indonesia tempat bekerja para auditor BPKP yang menjadi sampel penelitian ini, terdapat pada lampiran 2.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil Republik Indonesia yang bekerja atau berfungsi sebagai internal auditor pemerintah pada Instansi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tahun 2001 dengan tidak membedakan jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Jumlah populasi auditor BPKP per 31 Desember 2000 adalah sebanyak 4.294 orang (Laporan Jumlah Auditor, Biro Kepegawaian BPKP Pusat).

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria untuk responden auditor yang telah bekerja pada Kantor BPKP minimal selama 1 (satu) tahun dan berumur kurang dari 45 tahun. Kriteria tersebut dipakai dengan dasar pertimbangan bahwa auditor tersebut telah mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan penyesuaian diri dengan situasi dan kondisi pada instansinya, serta cukup waktu untuk memberikan penilaian tentang komitmen organisasional, komitmen profesional dan kepuasan kerja yang dirasakan pada institusi dimana mereka bekerja. Sedangkan kriteria umur responden kurang dari 45 tahun adalah karena orang dengan kondisi tersebut biasanya masih mencari identitas diri dan merasa mampu untuk bersaing diinstansi lain yang baru serta masih mencari kepuasan diri.

Jumlah sampling yang direncanakan dalam penelitian ini berkisar 10 % dari populasi atau sebanyak lebih kurang 400 orang responden yang diharapkan cukup dapat mewakili populasi. Menurut Sugiyono (1999), dalam tabel 5.1 (p.81) untuk jumlah sampel populasi sebanyak 4.500 dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, ukuran sampelnya adalah 323 atau 7.17%

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive samples* dengan target minimal 170 responden yang mengembalikan kuesionair memenuhi syarat, karena dengan menggunakan teknis analisis SEM dan 34 buah pertanyaan maka berlaku pedoman 34 indikator x 5 observasi setiap *estimated parameter* (Hair *et al.*, 1995). Cara penyebaran sampel dengan dua cara, yang pertama adalah dengan diserahkan langsung kepada responden

setelah mendapat ijin dari masing-masing Kepala Perwakilan BPKP/ Deputi Kepala BPKP yaitu untuk Kalimantan Timur, DKI Jakarta, Deputi Bidang Polsoskam, dan Deputi Bidang Investigasi. Sedangkan cara kedua adalah dikirimkan melalui jasa pos kilat khusus kepada masing-masing Kepala Perwakilan BPKP se Indonesia dengan memperoleh dukungan pengantar dari Kepala Perwakilan BPKP Propinsi Kalimantan Timur, sehingga penentuan respondennya adalah oleh Kepala Perwakilan BPKP setempat.

3.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan jawaban atas kuesioner tertulis yang dikirimkan kepada responden. Pengiriman kuesioner kepada responden dilakukan secara gabungan kepada Kepala Perwakilan BPKP atau langsung kepada rekan-rekan auditor yang dikenal melalui surat pos dan atau diberikan secara langsung. Kuesionair terdiri dari 34 buah pertanyaan tertutup dengan jawaban menggunakan skala *Likert* dengan memilih jawaban 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk tiap pertanyaan. Untuk pertanyaan tentang Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Performa Kerja para responden diharapkan memilih jawaban antara 1 sampai dengan 5 , dimana angka 1 menunjukkan "pendapat sangat tidak setuju" dan angka 5 menunjukkan "pendapat sangat setuju". Sedangkan untuk pertanyaan tentang Kepuasan Kerja, para responden diharapkan memilih jawaban antara 1 sampai dengan 5 , dimana angka 1 menunjukkan "pendapat sangat tidak puas" dan angka 5 menunjukkan "pendapat sangat

puas". Pertanyaan yang diajukan kepada responden diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Peter J. Poznanski *et al* (1997), setelah dilakukan beberapa penyesuaian oleh peneliti diharapkan lebih mudah dimengerti oleh responden dan lebih mendekati atau sesuai dengan kondisi dilingkungan auditor BPKP.

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Komitmen Organisasional

Komitmen dalam studi ini mengacu pada komitmen individual pada organisasinya *(organizational commitment)*. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai : (1) suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai organisasi, (2) suatu keinginan menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kemajuan organisasi, dan (3) suatu dorongan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Aranya *et al*, 1981, Aranya dan Ferris,1984, serta Harrel *et al* 1986, dalam Michael K.Shaub *et al*, 1993).

Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan Kuesioner Komitmen Organisasional atau *Organizational Commitment Questionaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter *et al* (1974) dan digunakan juga oleh Peter J. Poznanski (1997). Instrumen ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan, dengan memilih jawaban 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk tiap pertanyaan. Calon responden diharapkan memilih jawaban antara 1 sampai dengan 5 pada *skala Likert* untuk setiap pertanyaan yang disesuaikan dengan kondisi di lingkungan BPKP.

Jawaban dari responden digunakan untuk menentukan tingkat komitmen organisasional para auditor BPKP, yaitu tingkat komitmen organisasional rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat komitmen organisasional auditor BPKP lebih tinggi untuk jawaban pada skala yang lebih tinggi. Sehingga skala jawaban yang lebih rendah menunjukkan tingkat kesesuaian atau persetujuan dengan pernyataan yang lebih rendah, dan sebaliknya untuk skala jawaban yang tinggi menunjukkan tingkat kesesuaian atau persetujuan dengan pernyataan yang semakin tinggi.

3.4.2 Komitmen Profesional.

Komitmen dalam studi ini mengacu pada komitmen individual pada profesinya *(Professional commitment).* Komitmen profesional didefinisikan sebagai : (1) suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai profesi, (2) suatu keinginan menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kemajuan profesi, dan (3) suatu dorongan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi (Aranya *et al*, 1981, Aranya dan Ferris,1984, serta Harrel *et al* 1986, dalam Michael K.Shaub *et al*, 1993). Komitmen profesional diukur dengan menggunakan Skala Komitmen Profesional atau *The Professional Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Aranya *et al* (1981) dan digunakan juga oleh Peter J. Poznanski *et al* (1997). Instrumen ini terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan, dengan memilih jawaban 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk tiap pertanyaan.

UPT-PUSTAK-UNDIP

Calon responden diharapkan memilih jawaban antara 1 sampai dengan 5 pada skala *Likert* untuk setiap pertanyaan yang disesuaikan dengan kondisi di lingkungan BPKP. Jawaban dari responden digunakan untuk menentukan tingkat komitmen profesional para auditor BPKP, yaitu tingkat komitmen profesional rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat komitmen profesional auditor BPKP lebih tinggi untuk jawaban pada skala yang lebih tinggi. Sehingga skala yang lebih rendah menunjukkan tingkat kesesuaian atau persetujuan dengan pernyataan yang lebih rendah, dan sebaliknya untuk skala yang tinggi menunjukkan tingkat kesesuaian atau persetujuan dengan pernyataan yang semakin tinggi.

3.4.3 Performa Kerja *(Job Performance)*

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan performa kerja adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan perencanaan audit, pelaksanaan audit dan evaluasi hasil audit serta tindak lanjut hasil audit. Pengukuran variabel performa kerja individu anggota organisasi menggunakan instrumen Kalbers *and* Forgarty (1995), yang terdiri dari 7 (tujuh) item pertanyaan. Calon responden diharapkan memilih jawaban antara 1 sampai dengan 5 pada *skala Likert* untuk setiap pertanyaan yang disesuaikan dengan kondisi di lingkungan BPKP.

3.4.4 Kepuasan Kerja *(Job Satisfaction)*

Yang dimaksud dengan konsep kepuasan kerja *(job satisfaction)* dalam penelitian ini adalah suatu sikap yang dimiliki secara umum oleh

setiap orang atau individu terhadap pekerjaannya (Robbins 1996). Sikap tersebut muncul akibat adanya persepsi masing-masing individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain : (1) pekerjaan yang secara mental menantang, (2) pekerjaan yang memberikan hasil reward yang pantas, (3) terdapatnya kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung.

Untuk mengukur kepuasan kerja dari responden terhadap pekerjaannya, dalam penelitian ini digunakan instrumen Kuesioner Kepuasan Minnesota atau *The Minnesota Satisfaction Questionaire (MSQ)* yang dikembangkan oleh Weiss *et al* (1967)) yang juga digunakan oleh Peter J. Poznanski et al (1997). Instrumen ini terdiri dari 8 (delapan) item pertanyaan, dengan memilih jawaban 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk tiap pertanyaan. Calon responden diharapkan memilih jawaban antara 1 sampai dengan 5 pada skala *Likert* untuk setiap pertanyaan yang disesuaikan dengan kondisi di lingkungan BPKP. Skala rendah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan sebaliknya untuk skala yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

3.5 Teknik Analisis

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan teknik multivariat model persamaan stuktural *(Structural Equation Modeling atau SEM)* yang dibantu program aplikasi AMOS 4.01 , sehingga diharapkan akan diperoleh

indikator-indikator model yang fit. Penggunaan teknik multivariat SEM didasarkan bahwa teknik SEM mampu menggabungkan *measurement model* dengan *structural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya (Hair *et al*, 1998).

Pada permodelan yang menggunakan teknik analisis SEM terdapat 7 (tujuh) langkah yang harus ditempuh (Ferdinand, Augusty 2000), sebagai berikut: (1) mengembangkan model berdasarkan teori, (2) menyusun diagram alur dari hubungan kausal, (3) merubah diagram alur kedalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan, (5) menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) mengevaluasi kriteria *goodness of fit* , (7) menginterpretasikan hasl pengujian.

Langkah Pertama : Mengembangkan Hasil Pengujian

Pada dasarnya SEM merupakan *confirmatory technique* yang dipergunakan untuk menguji hubungan kausal antar beberapa variabel, dimana perubahan satu variabel dengan perhitungan teoritis yang ada diasumsikan akan menghasilkan perubahan variabel yang lain. Kajian teoritis dipergunakan untuk mengembangkan model yang dijadikan dasar untuk langkah selanjutnya. Konstruk (*Construct*) dan indikator dari model teoritis yang akan digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 dan gambar 3.1

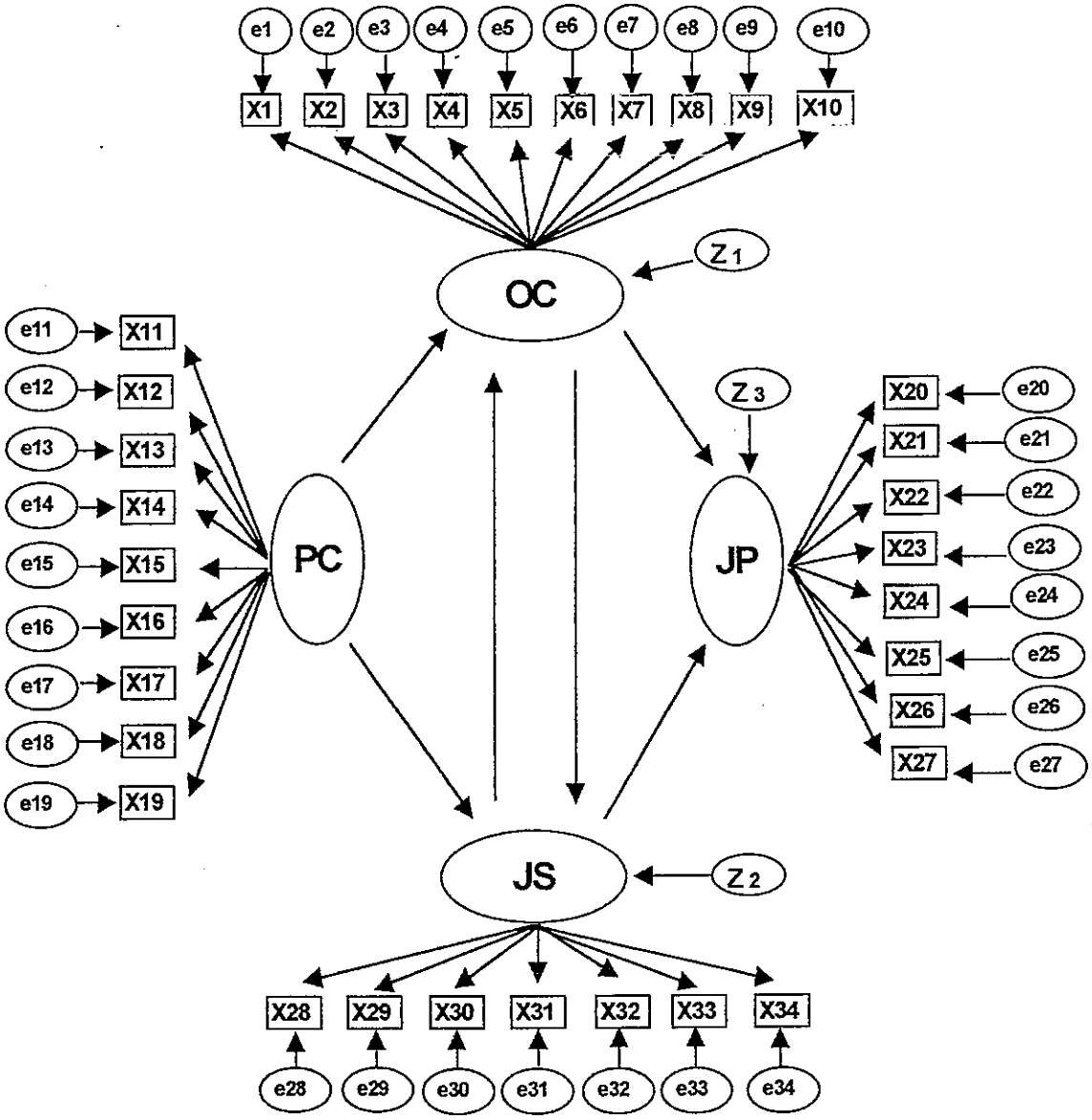
Tabel 3. 1 Bangunan Model Teoritis

Konstruk Penelitian	Indikator Konstruk	Kode
1. Komitmen Organisasional	1.Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi	X1
	2.Bangga bhw. BPKP tempat kerja yang baik	X2
	3.Nilai yang berlaku sesuai dng nilai pribadi	X3
	4.Bangga pada institusi BPKP	X4
	5.Keyakinan pada kemampuan diri sendiri	X5
	6.BPKP mempunyai nilai lebih dari instansi lain	X6
	7.Perubahan mendasar pada BPKP	X7
	8.Sulit menerima kebijakan pimpinan BPKP	X8
	9.Usaha untuk membuat BPKP tetap eksis	X9
	10.BPKP tempat terbaik unt. Aktualisasi diri	X10
2. Komitmen Profesional	1.Bangga sebagai auditor BPKP	X11
	2.Profesi yang baik unt ditekuni	X12
	3.Rasa senang memilih profesi sbg auditor BPKP	X13
	4.Memilih profesi yang terbaik	X14
	5.Tempat pengembangan nilai pribadi	X15
	6.Dedikasi penuh pada institusi	X16
	7.Kesamaan nilai pribadi dng nilai organisasi	X17
	8.Sulit menyetujui kebijakan atasan ttg profesi	X18
	9.Perasaan kecewa sbg auditor BPKP	X19
3. Kinerja Kerja	1.Saran konstruktif kpd atasan ttg pekerjaan	X20
	2.Usaha agar hasil pekerjaan lebih baik	X21
	3.Memelihara hubungan baik dng obrik	X22
	4.Usaha memperbaiki prosedur audit	X23
	5.Hasil evaluasi dianggap bukan sbg beban moral	X24
	6.Kinerja yang baik akan dihargai	X25
	7.Kinerja terbaik diantara yang lain	X26
	8.Terbukanya kesempatan berkarya	X27
4.Kepuasan Kerja	1.Terdapat variasi pekerjaan	X28
	2.Atasan mampu untuk pengambilan keputusan	X29
	3.Terdapat reward yang memadai	X30
	4.Adanya job yang pasti	X31
	5.Kesempatan aktualisasi diri dan ada kebebasan	X32
	6.Kesempatan unt. Pengabdian bagi negara	X33
	7.Kebijakan pimpinan dpt dipraktekkan	X34

Sumber data : Pengembangan Peelitian.

Langkah Kedua :Membentuk Sebuah Diagram Alur Hubungan Kausal

Gambar 3.1 : Model *Path Diagram*
Pengaruh Hubungan Timbal Balik
antara Job Satisfaction dengan Organizational Commitment



Keterangan Gambar :

PC	= Professional Commitment
OC	= *Organizational Commitment*
JS	= *Job Satisfaction*
JP	= *Job Performance*
X1, X2, ... X34	= *Indicator Construct*
Z1, Z2, Z3	= *Z Score*

Model kerangka pemikiran teoritis yang sudah dibangun selanjutnyaditransformasikan ke dalam bentuk diagram alur (*path diagram*) untuk menggambarkan hubungan kausalitas dari *construct* model tersebut (gambar 3.1), kemudian atas dasar itu maka variabel-variabel untuk mengukur *construct* dicari.

Dalam penelitian ini terdapat satu buah *construct* eksogen (*Professional Commitment*) dan tiga buah *Construct* endogen (*Organizational* Commitment, *Job Satisfaction*, dan *Job Performance*). Dari model tersebut memungkinkan adanya *construct* eksogen dan endogen sebagai berikut :

a. ***Construct* Eksogen**

Construct eksogen pertama adalah adanya pengaruh positip antara variabel *predictor* (*Professional Commitment*) terhadap *Organizational Commitment*, dan yang kedua adanya pengaruh positip antara variabel *predictor Professional Commitment* terhadap *Job Satisfaction.*

Variable Organizational Commitment dan *Job Satisfaction* tersebut dinyatakan sebagai variabel laten.

b. ***Construct endogen***

Construct endogen pertama adalah variabel laten *(Organizational Commitment*) yang dipengaruhi secara positip oleh variabel *predictor (Professional Commitment)*, dan *construct* ini dipostulatkan mempunyai pengaruh positip terhadap *Job Performance* responden penelitian. Sedangkan *construct* endogen kedua adalah variabel laten (*Job*

Satisfaction) juga dipostulatkan memiliki pengaruh positip terhadap *Job Performance.*

Langkah ketiga : Mengubah Diagram Alur ke Dalam Persamaan Struktural dan Model Pengukuran.

Persamaan struktural dari model diagram alur dinyatakan sebagai berikut :

$$OC = \beta 1\ PC + \beta 2\ JS + Z\ 1 \qquad (1)$$

$$JS = \beta 3\ PC + \beta 4\ OC + Z\ 2 \qquad (2)$$

$$JP = \beta 1\ PC + \beta 3\ PC + \beta 4\ OC + \beta 5\ OC + \beta 2\ JS + \beta 6\ JS + Z\ 3 \qquad (3)$$

Keterangan :

OC = Organizational Commitment JS = Job Satisfaction

PC = Professional Commitment JP = Job Performance

Spesifikasi terhadap model pengukuran adalah sebagai berikut :

Construct* Eksogen *Professional Commitment

$X11 = \lambda 11\ PC + e11$

$X12 = \lambda 12\ PC + e12$

$X13 = \lambda 13\ PC + e13$

$X14 = \lambda 14\ PC + e14$

$X15 = \lambda 15\ PC + e15$

$X16 = \lambda 16\ PC + e16$

$X17 = \lambda 17\ PC + e17$

$X18 = \lambda 18\ PC + e18$

$X19 = \lambda 19\ PC + e19$

Construct* Endogen *Organizational Commitment

$\lambda\ X1 = \lambda 1\ OC + e1$

$X2 = \lambda 2\ OC + e2$

$X3 = \lambda 3\ OC + e3$

$X4 = \lambda 4\ OC + e4$

$X5 = 5\ OC + e5$

$X6 = \lambda 6\ OC + e6$

$X7 = \lambda 7\ OC + e7$

$X8 = \lambda 8\ OC + e8$

$X9 = \lambda 9\ OC + e9$

$X10 = \lambda 10\ OC + e10$

Construct **Endogen** ***Job Satisfaction***

X28 = λ28 JS + e28

X29 = λ29 JS + e29

X30 = λ30 JS + e30

X31 = λ31 JS + e31

X32 = λ32 JS + e32

X33 = λ33 JS + e33

X34 =λ 34 JS + e34

Construct Endogen Job Performance

X20 = λ20 JP + e20

X21 = λ21 JP + e21

X22 = λ22 JP + e22

X23 = λ23 JP + e23

X24 = λ24 JP + e24

X25 = λ25 JP + e25

X26 = λ26 JP + e26

X27 = λ 27 JP + e27

Langkah Keempat : Memilih Matrik Input dan Teknik Estimasi Model Yang Diusulkan.

Data masukan SEM berupa martik varian-kovarian atau matrik korelasi, sedangkan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kausalitas sehingga memungkinkan untuk memakai teknik SEM (Hair *et al,* 1998). Teknik yang akan digunakan adalah *maximum likelihood estimation method* yang terdapat dalam *software program AMOS 4.01* dimana sampel yang digunakan antara 100 sampai dengan 200 dan asumsi normal terpenuhi.

Estimasi akan dilakukan dengan dua tahap yang meliputi :

1. ***Estimation Measurement Model***

   Yaitu untuk menguji unidimensional dari *constructs* eksogen dan endogen dengan teknik *confirmatory factor analysis.* Jika dilihat dari probabilitas yang dihasilkan signifikan, berarti hipotesis yang

menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matrik varian-kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak atau dengan kata lain hipotesa null diterima, yang berarti model dapat diterima. Untuk mengetahui kuatnya dimensi tersebut dalam membentuk faktor laten-nya dengan menggunakan uji t terhadap *regression weight*, jika *critical ratio* > 2,0 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara signifikan merupakan dimensi dari variabel laten yang dibentuk (Ferdinand, Augusty 2000).

2. ***Structural Equation Model***

Estimasinya dilakukan dengan menganalisis *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji. Jika tingkat signifikasi terhadap Chi-square yaitu $p \geq 0,05$ maka model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang tersedia.

Langkah kelima : Menganalisis kemungkinan apakah model dapat di identifikasi.

Problem identifikasi prinsip dasarnya adalah problem mengenai ketidakmampuan. Problem dapat diidentifikasi dengan melihat *standard error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien. Problem identifikasi timbul bila terjadi munculnya *varians error* negatitf serta korelasi yang tinggi (≥ 0,9) antar koefisien yang didapat. Solusi untuk problem identifikasi adalah dengan memberikan lebih banyak batasan (*constrain*) pada variabel yang dianalisis.

Langkah Keenam : Mengevaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Langkah ini untuk mengevaluasi kesesuaian model melalui telaah berbagai kriteria *goodness of fit.* Langkah awal adalah mengevaluasi apakah data pada model telah memenuhi asumsi SEM sebagai berikut :

a. **Evaluasi atas terpenuhinya asumsi normalitas data.**

Yaitu untuk mengetahui ada bukti atau tidak adanya bukti yang menggunakan data yang mempunyai sebaran yang tidak normal dengan menggunakan *critical ratio* sebesar 2,58 pada tingkat signifikasi 0,01. Jika *critical ratio (CR)* yang dihasilkan dalam tabel masing-masing dimensi variabel sebesar 2,58 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau digunakan data yang sebarannya tidak normal.

b. **Evaluasi atas munculnya *outliers***

Univariate Outliers dilihat dengan menggunakan observasi nilai *Z-Score* lebih besar atau sama dengan 3,0 akan dikatagorikan sebagai *out liers.* Sedangkan *multivariate outlier* diuji dengan *mahalanobis distance* dalam tabel yang kemudian dibandingkan dengan nilai *Chi-square.* Bila nilai *Chi-square* lebih kecil dari nilai *mahalanobis distance-square*, berarti responden tersebut adalah *multivariate outlier.*

c. **Evaluasi atas *Multicolliniearity* dan *Singularity***

Jika determinan dari matrik kovarian sampel lebih besar atau sama dengan nol maka dapat disimpulkan tidak terdapat *Multicolliniearity* atau *Singularity,* sehingga data layak untuk digunakan.

d. **Evaluasi atas kriteria *Goodness of Fit***

Digunakan untuk menguji kelayakan model dengan beberapa kriteria kesesuaian dengan indeks dan *cut off value-* nya, untuk dapat dinyatakan apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kriteria *Chi-Square* $\chi 2$, digunakan untuk menguji perbedaan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi, jastifikasinya adalah nilai $\chi 2$ yang kecil dan tidak signifikan agar hipotesis nol tidak ditolak. Kemudian untuk menguji *estimated population covarians* tidak sama *dengan estimated sampel covarians,* bila $\chi 2 = 0$ berarti benar-benar ada perbedaan. Tingkat signifikasi yang diterima adalah 0,05 sehingga semakin rendah nilai $\chi 2$ menghasilkan tingkat signifikasi lebih besar, menandakan matrik input yang diprediksi dan matrik input yang sebenarnya diperlukan bagi statistik tidak berbeda.
2. Kriteria *Significaned Probabbility,* digunakan untuk menguji tingkat signifikasi model dengan cara membandingkan nilai tersebut.
3. Kriteria *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), adalah ukuran yang digunakan untuk mengurangi kecenderungan nilai *Chi-square* ($\chi 2$) untuk menolak model dengan sampel besar.

Nilai yang diterima dalam pengukuran ini berkisar antara 0,05 sampai 0,08.

4. Kriteria *Goodness of Fit Index* (GFI), rentang nilai GFI berkisar antara 0 *(poor- fit)* sampai dengan 1,0 *(better-fit)* . Nilai yang mendekati 1 dalam indeks menunjukkan tingkat kesesuaian (fit) yang sesuai.
5. Kriteria *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI), adalah nilai GFI yang disesuaikan dengan rasio derajat kebebasan untuk *null model.* Tingkat derajat penerimaan adalah $\geq$ 0,90.
6. Kriteria *The Minimum Sample Discrepancy Function / Degree of Freedom* (CMIN/DF). Indeks ini disebut juga $\chi 2$ -relatif karena bila nilai $\chi 2$ dibagi dengan DF-nya maka hasilnya adalah $\leq$ 2. Nilai $\chi 2$ - relatif < 2 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dengan data.

Ringkasan batasan yang direkomendasikan bagi seluruh alat uji kesesuaian model disajikan pada tabel berikut (Ferdinand, Augusty 2000) :

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE
$\chi 2$ *(Chi-square)*	Diharapkan kecil
Signifikasi Probability	= 0,05
RMSEA	$\geq$ 0,08
GFI	$\geq$ 0,90
AGFI	$\geq$ 0,90
CMIN/DF	$\leq$ 2,00

e. **Evaluasi atas *Regression Weight,*** gunanya untuk menguji kausalitas. Dengan uji t (*t-test*), untuk menguji hipotesa yang dikembangkan dalam model ini yang hipotesa null-nya menyatakan koefisien regresi antar hubungan sama dengan nol. Melalui *Critical Ratio* –nya yang indentik dengan uji t dalam regresi, maka dapat dilihat koefisien regresi yang tidak sama dengan nol, yang gunanya untuk menerima hipotesa alternatif yang menyatakan diterimanya kausalitas dalam model.

f. **Uji Unidimensionalitas dan Reliabilitas,** merupakan tahap akhir yang gunanya untuk mengukur reliabilitas model yang menunjukkan bahwa dalam model satu dimensi, indikator-indikator yang digunakan memiliki derajat kesesuaian yang baik. Sedangkan reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator *construct,* digunakan dua cara yaitu penerimaan yang direkomendasikan bagi *construct reliability* adalah minimal 0,70 dan untuk *variance extracted* adalah minimal 0,50, dimana tingkat minimal tersebut bukan merupakan harga mati.

Langkah ketujuh : Menginterpretasikan Hasil Pengujian.

Langkah terakhir SEM adalah interpretasi model dan modifikasi model. Modifikasi dilakukan dengan mengamati *normalized residuals* dan *modification indicies* (Hair *et al*, 1998). Jastifikasi pada *standardized residual covariance matrix* yang diuji adalah ± 2,58, dimana nilai *residual standard* yang > 2,58 adalah signifikan pada tingkat 0,05.

Modification indicies digunakan juga untuk pedoman modifikasi variabel ≥ 4,0 yang menunjukkan jika variabel itu diestimasi akan menghasilkan penurunan Chi-square.

B A B IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4. 1. Data Deskriptif

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif ini merupakan data demografi. Alasan data ini ditampilkan adalah karena ada kemungkinan data deskriptif dapat digunakan untuk argumen dalam menjawab masalah penelitian. Adapun data demografi yang ditampilkan adalah data mengenai lama bekerja di BPKP, lama bekerja sebagai auditor, jabatan, latar belakang pendidikan, pendidikan terakhir dan usia responden.

Dari tabel 4.1 profil demografi responden, menurut lama bekerja di BPKP adalah sebagian responden mempunyai lama bekerja di BPKP antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 47%, sedangkan 27% mempunyai lama bekerja antara 11 tahun sampai 20 tahun dan 12,9% mempunyai lama kerja diatas 26 tahun. Demografi responden berdasarkan lama bekerja sebagai auditor di BPKP adalah sebagian besar responden bekerja dengan lama bekerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 45.5%, sedangkan antara 11 tahun sampai 20 tahun sebanyak 28.8%, kemudian disusul dibawah 5 tahun sebanyak 12.9% dan 11,8% dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun. Berdasarkan jenis jabatan responden sebagian besar sebagai Kasi/Pengendali Teknis sebanyak 46.5%, kemudian disusul Ketua Tim sebanyak 31.8%. Untuk anggota tim sebanyak 19.9%, sedangkan Kepala Bidang 5.9%. Berdasarkan latar belakang pendidikan pendidikan responden sebagian besar

responden mempunyai latas belakang pendidikan akuntansi sebanyak 76.3%, kemudian disusul hukum sebanyak 10% dan manajemen sebanyak 8.2% serta untuk lain-lain sebanyak 3.5%. Berdasarkan pendidikan terakhir responden sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir sebagai sarjana sebanyak 64.1%, kemudian disusul pasca sarjana sebanyak 20.6% dan D3 sebanyak 15.3%. Menurut umur responden sebagian besar berumur antara 26 tahun sampai 35 tahun sebanyak 47.6% dan berumur antara 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 38.3% dan 14.1% berumur kurang dari 25 tahun.

Tabel 4.1 : Data Demografi Responden

Data Demografi Responden		Jumlah	Persentase
Lama Bekerja	Kurang dari 5 th	20	11.8
	Antara 6 th – 10 th	81	47.6
	Antara 11 th – 20 th	47	27.6
	Lebih dari 21 th	22	12.9
Lama Bekerja sebagai Auditor	Kurang dari 5 th	22	12.9
	Antara 6 th – 10 th	79	45.5
	Antara 11 th – 20 th	49	28.8
	Lebih dari 21 th	20	11.8
Jabatan	Kep. Bidang / Pengendali Mutu	10	5.9
	Kasi/ Pengendali Teknis	79	46.5
	Ketua Tim Pemeriksaan	54	31.8
	Anggota Tim Pemeriksaan	27	15.9
Latar Belakang Pendidikan	Akuntansi	133	76.3
	Manajemen	14	8.2
	Hukum	17	10
	Lainnya	6	3.5
Pendidikan Terakhir	Sarmud (D3)	26	15.3
	Sarjana	109	64.1
	Pasca Sarjana	35	20.6
Usia	Kurang dari 25 th	24	14.1
	Antara 26 th – 35 th	81	47.6
	Antara 36 th – 45 th	65	38.3

Sumber ; data primer yang diolah

4.2. Analisis Data

Dalam analisis data pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah : Uji Respon Bias, Uji Kualitas data, Uji reliabilitas dan validitas angket, Uji *Confirmatory Factor Analysis*, Uji evaluasi asumsi AMOS, Uji *Structure Equation Model*.

4.2.1 Uji Respon Bias

Uji respon bias dilakukan untuk mengetahui apakah responden yang tidak mengembalikan angket mempunyai jawaban yang sama dengan responden yang mengembalikan angket. Cara yang dilakukan adalah membagi responden menjadi dua bagian, yaitu kelompok responden pertama yang mengembalikan angket pada tanggal tertentu dan kelompok kedua adalah responden yang mengembalikan angket setelah tanggal yang telah ditetapkan. Kelompok kedua merupakan wakil dari responden yang tidak mengembalikan angket. Jika dua kelompok responden yang sudah dipisahkan berdasarkan tanggal yang ditetapkan diuji bedakan, maka jika hasil uji beda menunjukkan hasil yang signifikan berbeda maka dapat disimpulkan terjadi respon bias dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini data yang diambil melalui penyebaran angket dilakukan mulai pada tanggal 25 Nopember 2001 dan berahkir tanggal 25 Januari 2002, kemudian diputuskan pembagian golongan responden berdasarkan tanggal 25 Desember 2001. Sehingga responden yang mengembalikan angket

sebelum tanggal 25 Desember 2001 masuk kelompok pertama dan yang sesudahnya masuk kelompok kedua. Adapun hasil Uji Beda tersebut seperti pada tabel 4.2.1 di bawah ini.

Tabel 4.2.1 : Uji beda *independent sample test*

Variabel	*Significant Two Tail*		*95% confidence Interval of The Diffe rence*			
			Lo wer		*Up per*	
	Equal Variances Assume	*Equal Variances not Assume*	*Equal Variances Assume*	*Equal Variances not Assume*	*Equal Variances Assume*	*Equal Variances not Assume*
Komitmen Organisasi	0.172 s/d 0,989	0.176 s/d 0.989	0.1722 s/d 0.6605	0.1706 s/d 0.6646	0.1187 s/d 0,6043	0.1187 s/d 0,6026
Komitmen Profesional	0.175 s/d 0,990	0.178 s/d 0.990	0.1155 s/d 0.4886	0.1174 s/d 0.4937	0.3648 s/d 0,6977	0.3663 s/d 0,6957
Kinerja kerja	0.261 s/d 0,984	0.263 s/d 0.984	0.1288 s/d 0.5307	0.1279 s/d 0.5320	0.3771 s/d 0,6496	0.3727 s/d 0,6500
Kepuasan Kerja	0.287 s/d 0,984	0.285 s/d 0.984	0.3213 s/d 0.7475	0.3184 s/d 0.7417	0.2663 s/d 0,7834	0.2642 s/d 0,7861

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil perhitungan dengan mengunakan uji beda *independent sample test* terlihat bahwa semua P – value diatas 0.05 untuk semua item pertanyaan, dengan demikian kelompok responden pertama tidak berbeda dengan kelompok responden kedua. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya respon bias.

4.2.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini uji kualitas data dilakukan dengan mengunakan uji reliabilitas dan validitas data menurut Alpha Cronbac, Korelasi Pearson , uji *loading faktor* dan uji *Composite Reliability* dan *Variance extracted.* Adapun hasil uji tersebut seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2.2 : Uji Kualitas Data

Variabel	Reliabilitas Alpha Cronbach	Validitas Alpha Cronbach	Korelasi Pearson	*Loading Factor*	*Composite Reliability*	*Variance extracted*
Komitmen Organisasi	0.834	0.588-0.7123	0.74-0.83	0.64-0.82	0.83	0.52
Komitmen Profesional	0.9084	0.6288-0.8556	0.79-0.91	0.65-0.91	0.87	0.52
Kinerja kerja	0.8169	0.5392-0.6491	0.72-0.78	0.59-0.75	0.82	0.58
Kepuasan Kerja	0.8937	0.6860-0.8323	0.80-0.89	0.76-0.90	0.83	0.50

Sumber : Data primer yang diolah

Dilihat dari hasil penghitungan menunjukkan bahwa untuk semua variabel nilai reliabilitas Alpha Cronbac mempunyai nilai diatas nilai kritisnya yaitu 0.7 (Singgih , 2000). Jika dilihat dari nilai validitas Alpha Cronbach juga di atas nilai batasnya yaitu 0.239 (Singgih, 2000). Untuk nilai korelasi Pearson terlihat untuk semua variabel mempunyai nilai di atas 0.7. Dan jika dilihat dari loading factornya mempunyai nilai diatas nilai kritisnya yaitu 0.40 (Hair, 1997). Jika dilihat nilai *Composite* Reliability dan *Variance extracted* diatas 0.70 dan 0.50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dengan

menggunakan bermacam uji kualitas data dapat disimpulkan bahwa data penelitian berkualitas baik.

4.2.3 Uji Reliabilitas dan Validitas Angket

Langkah pertama sebelum pengambilan data adalah melakukan uji reliabilitas dan validitas angket. Uji reliabilitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan 30 sampel sebagai sampel uji coba angket dengan program statistik SPSS 10.0 terlihat pada tabel 4.2.3. Angket dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi Alpha dari Cronbach di atas 0.7 (Singgih, 2000). Hasil dari korelasi Alpha dari Cronbach untuk empat variabel penelitian yaitu : variabel komitmen organisasi, komitmen profesional, kinerja kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari 0.7 dengan demikian dapat disimpulkan, hasil pengujian angket reliabel.

Uji validitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Angket yang valid akan mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Agar angket dikatakan reliabel adalah jika hasil *corelasi* untuk masing-masing item dengan skor total didapat harga *Correlation Adjusted* lebih besar dari 0.239 (Singgih, 2000). Dari hasil uji validitas item yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil *correlasi Adjusted* untuk masing-masing item seperti pada tabel. 4.2.3. Hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi, terpenuhi yaitu *correlasi* untuk nilai masing-

masing item dengan skor total didapat harga *Correlation Adjusted* lebih besar dari 0.239 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Adapun ringkasan hasil pehitungan dapat dilihat pada tabel 4.2.3

Tabel 4.2.3 : Ringkasan Hasil Perhitungan Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Hasil Perhitungan Reliabilitas Alpha Cronbach	Variabel Indikator	Hasil Perhitungan Validitas Variabel indikator *Correlation Adjusted* item- total
Komitmen Organisasi	0.8022	X1	0.6044
		X2	0.3740
		X3	0.3858
		X4	0.2887
		X5	0.6555
		X6	0.4778
		X7	0.5494
		X8	0.4972
		X9	0.5045
		X10	0.477
Komitmen Profesional	0.9036	X11	0.4696
		X12	0.7578
		X13	0.5049
		X14	0.4286
		X15	0.8445
		X16	0.8650
		X17	0.6367
		X18	0.8427
		X19	0.7610
Kinerja Kerja	0.7394	X20	0.5009
		X21	0.5347
		X22	0.3472
		X23	0.6843
		X24	0.7029
		X25	0.2420
		X26	0.4291
		X27	0.5587
Kepuasan Kerja	0.9007	X28	0.8573
		X29	0.8746
		X30	0.5545
		X31	0.4661
		X32	0.4732
		X33	0.9087
		X34	0.8353

Sumber : Data primer yang diolah

4.2.4. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Analisis Faktor Konfirmatori adalah proses pemodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki unidimensionalitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah variabel bentukan. Variabel-variabel indikator yang digunakan dalam sebuah model perlu dikonfirmasikan apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu variabel bentukan yang merupakan *unobserved variabel.* Semua variabel bentukan pada penelitian ini didimensikan oleh indikator-indikator (*observed variabel*). Pada penelitian ini, *confirmatory factor analysis* dilakukan terhadap pengukuran model dari empat variabel bentukan.

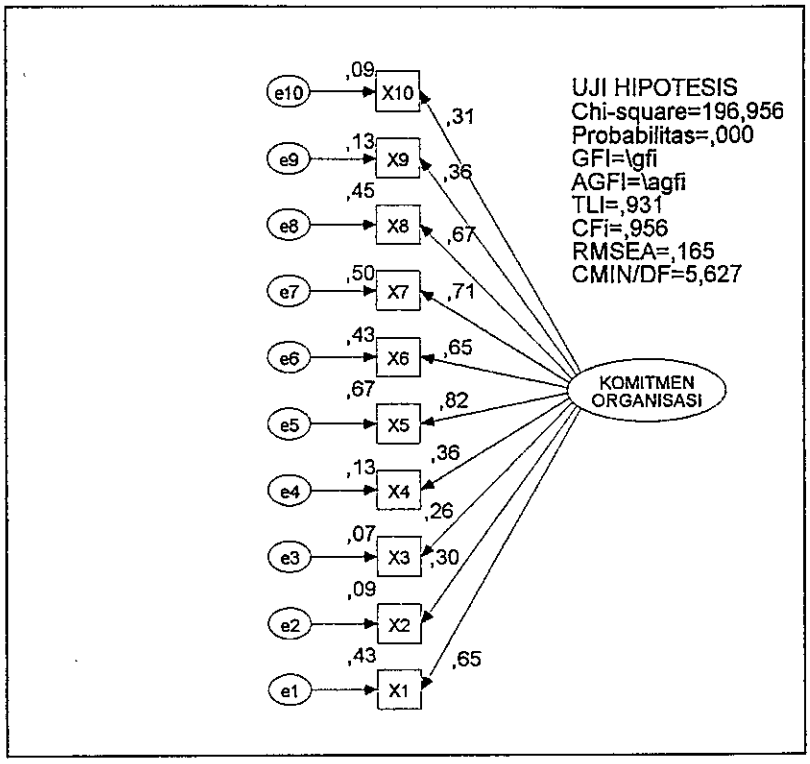
Dalam penelitian ini terdiri dari dua pengukuran *confirmatory factor analysis* yaitu *confirmatory factor analysis* variabel komitmen organisasi, variabel komitmen profesional, variabel kinerja kerja dan variabel kepuasan kerja. Hasil *lengkap confirmatory factor analysis* atas *measurement model* dari variabel bentukan komitmen organisasi, variabel komitmen profesional, variabel kepuasan kerja dan kinerja kerja adalah sebagai berikut:

4.2.4.1 *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Komitmen Organisasi

Hasil *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar 4.2.4.1.1 Hasil pengujian *Goodness of fit* dari analisis *confirmatory factor analysis* yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor bentukan menunjukkan bahwa model ini ditolak. Tingkat

signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang jelek.

Gambar 4.2.4.1.1 : Confirmatory *Factor Analysis* Variabel Komitmen Organisasi

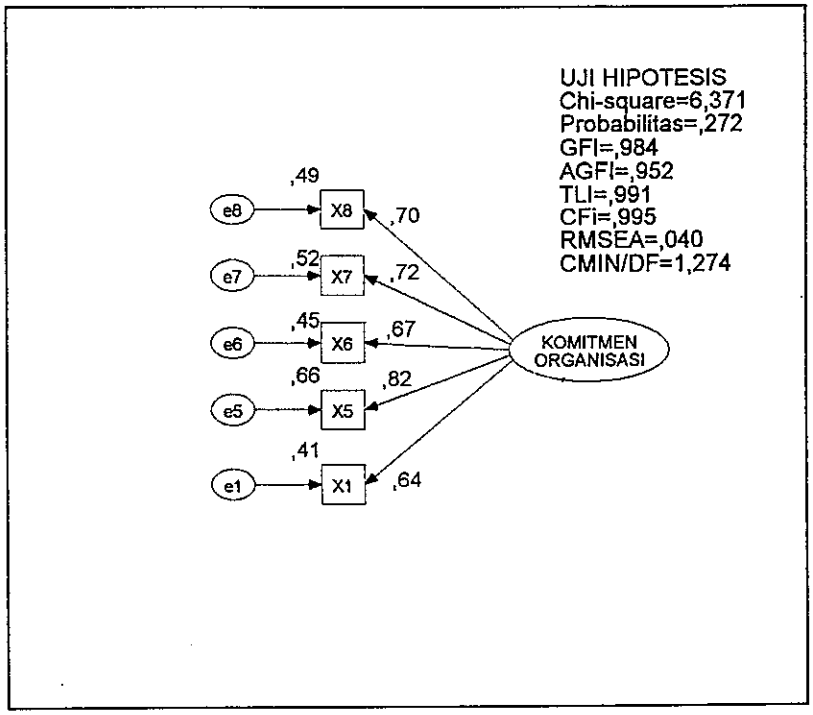


Sumber : Data primer yang diolah

Loading factor variabel menunjukkan beberapa bahwa faktor *loading* masing-masing indikator beberapa menunjukkan tingkat penerimaan yang tidak memenuhi syarat yaitu kurang dari 0.40 (Hair,1995). Maka model perlu dimodifikasi dengan menghilangkan

indicator yang nilai *loading*-nya kurang dari 0.40. Dari gambar ternyata indicator X3,X4,X9 dan X10 harus dikeluarkan dari model. Hasil analisis *confirmatory factor analysis* yang termodifikasi seperti pada gambar 4.2.4.1.2.

Gambar 4.2 4.1.2 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel bentukan Komitmen Profesional yang termodifikasi



Sumber : Data primer yang diolah

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji *unidimensionalitas* dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.272 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks

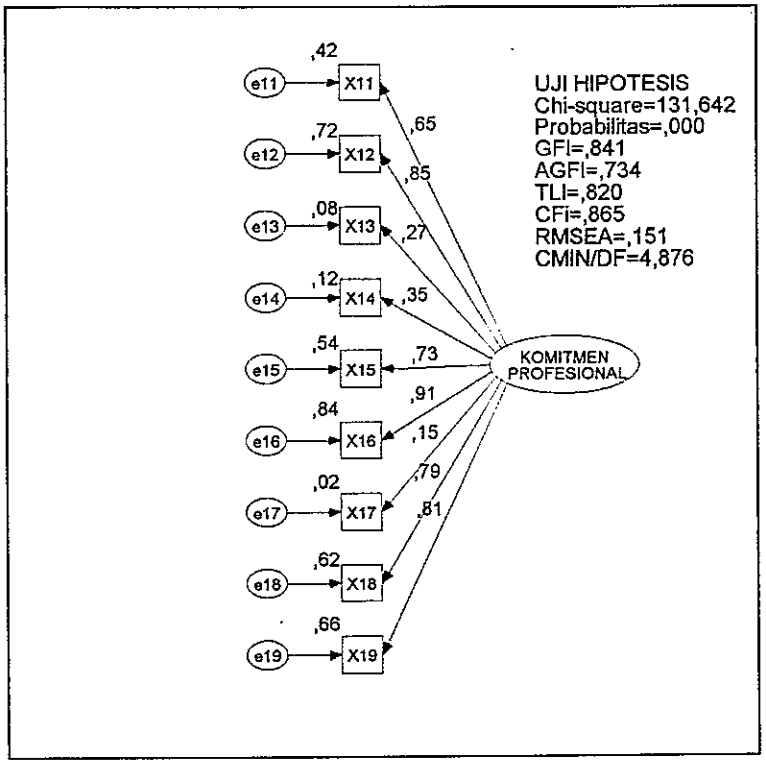
kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang baik.

Dari hasil faktor *loading* masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan lebih besar dari 0,40 (Hair,1995) dengan demikian model sudah dapat diterima.

4.2.4.2 *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Komitmen Profesional

Hasil untuk *Confirmatory factor analysis* variabel komitmen profesional adalah sebagai berikut.

Gambar 4.2.4.2.1 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Komitmen Profesional



Sumber : Data primer yang diolah

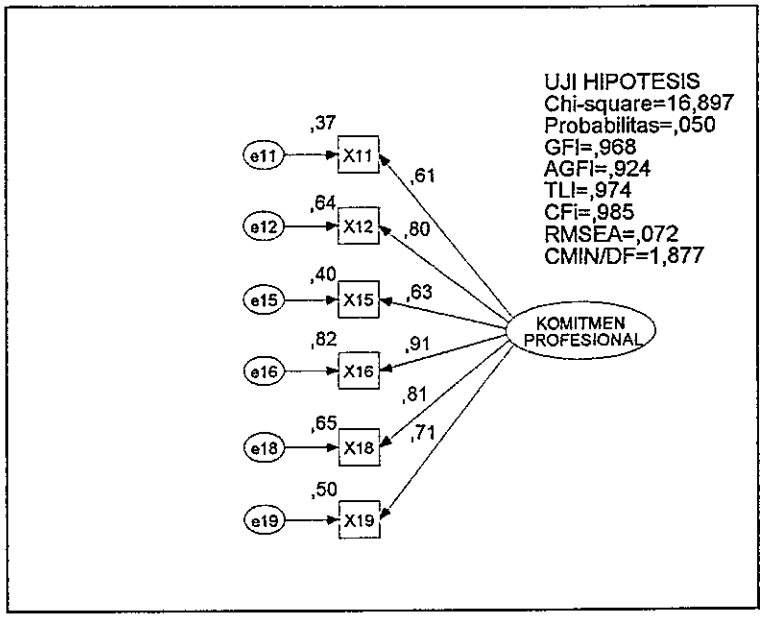
Hasil dari pengujian *Goodness of fit* dari analisis *confirmatory factor analysis* yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan *faktor* bentukan menunjukkan bahwa model ini ditolak. Tingkat signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang tidak memenuhi syarat. *Loading factor* variabel menunjukkan bahwa beberapa faktor *loading* masing-masing indikator beberapa menunjukkan tingkat penerimaan yang jelek yaitu kurang dari 0.4 (Hair,1995). Maka model perlu dimodifikasi dengan menghilangkan indicator yang nilai *loading*-nya kurang dari 0.40. Dari gambar 4.2.4.2.1 ternyata indicator X13, X14 dan X17 harus dikeluarkan dari model. Hasil analisis *confirmatory factor analysis* yang termodifikasi seperti pada gambar 4.2.4.2.2

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.050 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang baik.

UPT-PUSTAK-UNDIP

Hasil faktor *loading* masing-masing indikator menunjukkan tingkat penerimaan > 0,40 (Hair,1995), dengan demikian model sudah dapat diterima.

Gambar 4.2.4.2.2 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel bentukan Komitmen Profesional yang termodifikasi

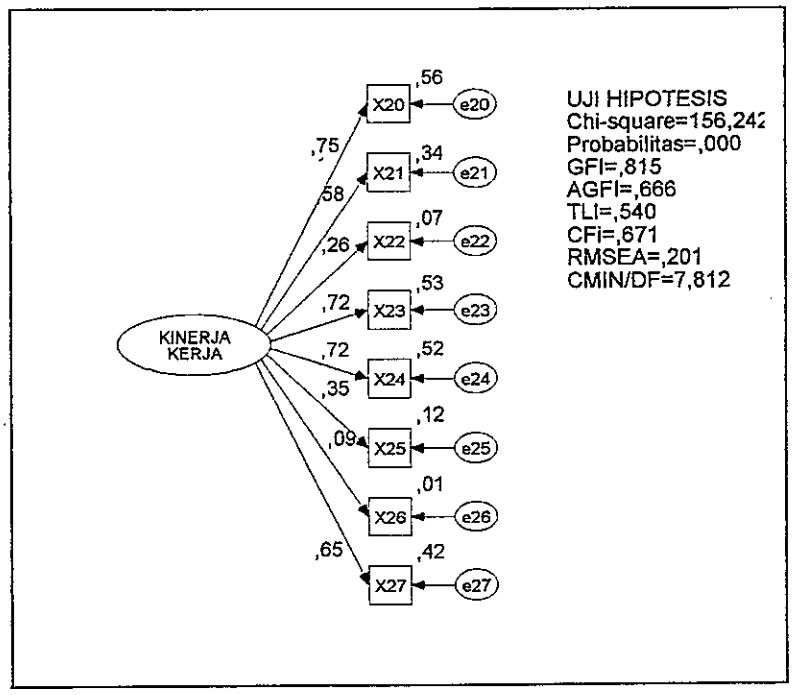


Sumber : Data primer yang diolah

4.2.4.3 Confirmatory *Factor Analysis* Variabel Kinerja Kerja

Hasil untuk *Confirmatory factor analysis* variabel Kinerja Kerja adalah bahwa hasil dari pengujian *Goodness of fit* dari analisis *confirmatory factor analysis* yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor bentukan menunjukkan bahwa model ini ditolak.

Gambar 4.2.4.3.1 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Kinerja Kerja

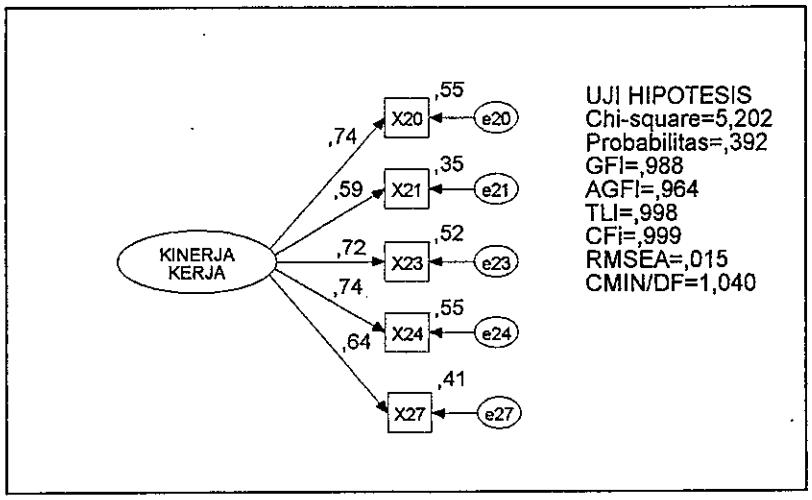


Sumber : Data primer yang diolah

Tingkat signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang tidak memenuhi syarat. *Loading factor* variabel menunjukkan bahwa beberapa faktor *loading* masing-masing indikator beberapa menunjukkan tingkat penerimaan yang jelek yaitu kurang dari 0.40 (Hair,1995). Maka model perlu dimodifikasi dengan menghilangkan indicator yang nilai *loading*-nya kurang dari 0.40. Dari gambar 4.2.4.3. ternyata indicator X22, X25 dan X26 harus dikeluarkan dari model.

Hasil analisis *confirmatory factor analysis* yang termodifikasi seperti pada gambar 4.2.4.3.2 di bawah ini

Gambar 4.2 4.3.2 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel bentukan Kinerja Kerja yang termodifikasi



Sumber : Data primer yang diolah

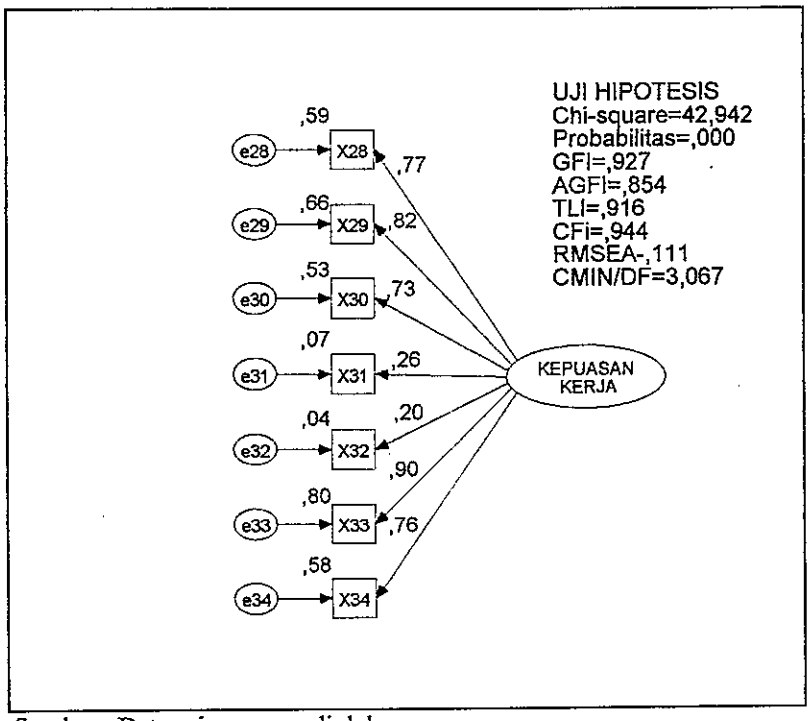
Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.392 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang baik.

Dari hasil faktor *loading* masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan lebih besar dari 0,40 (Hair,1995), dengan demikian model sudah dapat diterima.

4.2.4.4 Confirmatory *Factor Analysis* Variabel Kepuasan Kerja

Hasil untuk *Confirmatory factor analysis* variabel Kepuasan Kerja adalah bahwa hasil dari pengujian *Goodness of fit* dari analisis *confirmatory factor analysis* yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor bentukan menunjukkan bahwa model ini ditolak.

Gambar 4.2.4.4.1 : *Confirmatory Factor Analysis* Varbl Kepuasan Kerja

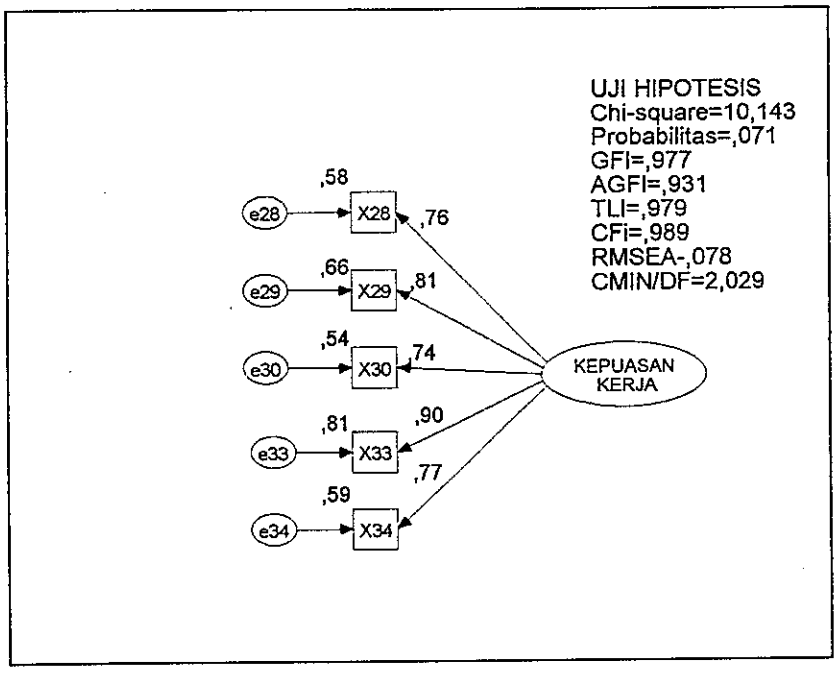


Sumber : Data primer yang diolah

Tingkat signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan

yang tidak memenuhi syarat. *Loading factor* variabel menunjukkan bahwa beberapa faktor *loading* masing-masing indikator beberapa menunjukkan tingkat penerimaan yang jelek yaitu kurang dari 0.40 (Hair,1995). Maka model perlu dimodifikasi dengan menghilangkan indicator yang nilai *loading*-nya kurang dari 0.40. Dari gambar 4.2.4.4.1 ternyata indicator X31 dan X32 harus dikeluarkan dari model. Hasil analisis *confirmatory factor analysis* yang termodifikasi seperti pada Gambar 4.2.4.4.2. *Confirmatory factor analysis* yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini dapat diterima.

Gambar 4.2.4.4.2 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel bentukan Kepuasan Kerja yang termodifikasi



Sumber : Data primer yang diolah

Tingkat signifikansi sebesar 0.071 menunjukkan bahwa hipotesa *nol* yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang baik.

Dari hasil faktor *loading* masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan lebih besar dari 0,40 (Hair,1995), dengan demikian model sudah dapat diterima.

4.2.5 Pengujian Evaluasi Asumsi SEM

Evaluasi atas asumsi-asumsi dari aplikasi *Structural Equation Model* (SEM) berupa teknik statistik yang digunakan sebelum analisis yang menggunakan *Structural Equation* Model (SEM). Oleh karena itu sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan evaluasi asumsi SEM yang terdiri dari : Uji Evaluasi Normalitas Data, Uji Evaluasi Outlier, Uji Evaluasi Multikollinearitas, Uji Evaluasi Nilai Residual.

4.2.5.1. Evaluasi Normalitas Data

Hasil perhitungan dengan menggunakan *software* AMOS 4.0 atas uji normalitas data terlihat pada tabel 4.2.5.1 dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.2.5.1 :Uji Evaluasi Normalitas Data

Assessment of normality						
indikator	min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
X27	1	5	-0,072	-0,385	-1,178	-3,135
x19	1	5	0,222	1,180	-1,144	-3,044
X18	1	5	-0,169	-0,897	-1,551	-4,127
X8	1	5	-0,325	-1,729	-1,218	-3,243
X7	1	5	-0,112	-0,596	-1,253	-3,335
X6	1	5	-0,10	-0,532	-1,335	-3,552
X5	1	5	-0,239	-1,272	-1,251	-3,328
X1	1	5	-0,298	-1,588	-1,112	-2,96
X24	1	5	-0,4	-2,127	-0,958	-2,549
X23	1	5	-0,412	-2,195	-0,783	-2,084
X21	1	5	-0,495	-2,536	-1,077	-2,866
X20	1	5	-0,323	-1,720	-0,911	-2,426
X11	1	5	0,024	0,129	-1,352	-3,598
X16	1	5	0,06	0,317	-1,400	-3,726
X28	1	5	-0,442	-2,352	-0,953	-2,537
X29	1	5	-0,027	-0,145	-1,383	-3,681
X30	1	5	-0,387	-2,058	-1,125	-2,995
X33	1	5	-0,331	-1,763	-1,065	-2,833
X34	1	5	-0,367	-1,953	-1,314	-3,497
Multivariate					12	2,517

Sumber : Data primer (diolah)

Uji evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 1%. Data disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai *critical ratio skewness value* dibawah harga mutlak 2.58. Hasil perhitungan terlihat bahwa tidak ada nilai *critical ratio skewness value* yang melebihi harga mutlak 2.58, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini baik yang univariate maupun multivariate datanya tidak normal.

4.2.5.2. Uji Evaluasi *Outliers*

Outliers adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk *nilai* ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair,et al,1995). Untuk melihat ada tidaknya *univariate outliers* yang pertama dilakukan adalah mengkonversikan nilai data ke dalam *z-scor*. Data yang memiliki z-*score* melebihi $\pm$ 3,0 dapat dikategorikan sebagai *outliers*. Hal ini mempunyai arti bahwa jika nilai z-*score* melebihi nilai mutlak 3, maka terdapat data yang *outliers*. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per variabel indikator dengan program SPSS 10,0 sperti terlihat pada tabel tabel 4.2.5.2

Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *z-score* yang lebih besar atau sama dengan nilai mutlak 3,00. Jadi tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis. Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan, sebab meskipun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan.

Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan *mahalanobis distance* yang dihasilkan dari perhitungan AMOS 4.0, sedangkan kriteria yang digunakan adalah berdasarkan

nilai chi square pada derajat kebebasan 34 (jumlah variabel indikator) pada tingkat signifikansi P < 0.001.

Tabel 4.2.5.2 : Descriptives Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1)	170	-1,67770	1,27783	3,60E-16	1,0000000
Zscore(X2)	170	-1,69482	1,41998	-5,1E-16	1,0000000
Zscore(X3)	170	-1,53552	1,33303	3,90E-16	1,0000000
Zscore(X4)	170	-1,80075	1,33099	5,35E-16	1,0000000
Zscore(X5)	170	-1,57241	1,27131	-3,5E-16	1,0000000
Zscore(X6)	170	-1,43237	1,33471	-7,1E-16	1,0000000
Zscore(X7)	170	-1,58045	1,30854	2,19E-16	1,0000000
Zscore(X8)	170	-1,67148	1,19151	-7,4E-16	1,0000000
Zscore(X9)	170	-1,79756	1,32066	-8,8E-16	1,0000000
Zscore(X10)	170	-1,36188	1,52310	4,01E-16	1,0000000
Zscore(X11)	170	-1,38434	1,47691	1,71E-16	1,0000000
Zscore(X12)	170	-1,14974	1,64248	-8,2E-16	1,0000000
Zscore(X13)	170	-1,70444	1,56041	-9,6E-17	1,0000000
Zscore(X14)	170	-1,59808	1,41215	-1,6E-17	1,0000000
Zscore(X15)	170	-1,27738	1,54281	-1,2E-16	1,0000000
Zscore(X16)	170	-1,29293	1,51599	-6,9E-16	1,0000000
Zscore(X17)	170	-1,44854	1,56371	-4,9E-16	1,0000000
Zscore(X18)	170	-1,36937	1,21006	-2,2E-17	1,0000000
Zscore(X19)	170	-1,42948	1,59871	1,35E-15	1,0000000
Zscore(X20)	170	-1,75754	1,45517	-1,6E-15	1,0000000
Zscore(X21)	170	-1,85990	1,13001	-3,3E-16	1,0000000
Zscore(X22)	170	-1,50722	1,28545	1,15E-15	1,0000000
Zscore(X23)	170	-1,81823	1,38487	3,99E-16	1,0000000
Zscore(X24)	170	-1,70890	1,40652	-5,1E-16	1,0000000
Zscore(X25)	170	-1,54123	1,30669	7,49E-16	1,0000000
Zscore(X26)	170	-1,44351	1,32152	-1,2E-16	1,0000000
Zscore(X27)	170	-1,44854	1,56371	1,41E-15	1,0000000
Zscore(X28)	170	-1,74784	1,39643	-4,3E-16	1,0000000
Zscore(X29)	170	-1,38163	1,39798	2,55E-16	1,0000000
Zscore(X30)	170	-1,86059	1,21776	-2,6E-16	1,0000000
Zscore(X31)	170	-1,57652	1,45182	-1,0E-16	1,0000000
Zscore(X32)	170	-1,93674	1,26760	-1,3E-15	1,0000000
Zscore(X33)	170	-1,82825	1,28757	-2,4E-17	1,0000000
Zscore(X34)	170	-1,67097	1,08694	7,81E-17	1,0000000
Valid N (listwise)	170				

Sumber : Data Primer Diolah.

Mahalonobis distance $\chi 2$ (34, 0.001) = 66.25 maka semua kasus yang mempunyai *mahalonobis distance* yang lebih besar dari 66.25 adalah

multivariate outliers. Namun dalam analisis outliers yang ditemukan tidak akan dihilangkan dari analisis, karena tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2000).

4.2.5.3. Evaluasi atas Multicollinearity

Multicollinearity dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians. Nilai determinan yang sangat kecil menunjukkan indikasi terdapatnya masalah *multicollinearity* atau *singularity*, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell,1998). *Software* AMOS 4.0. akan memberikan peringatan jika terdapat indikasi munculnya masalah *multicollinearity* ataui *singularity*. Hasil perhitungan AMOS 4.0 atas determinan matriks kovarians sebagai berikut : *Determinant of sample covariance matrix* = 5.17 e + 000 atau 5.17. (Lamp.5-5/7-15)

Nilai determinan diatas masih jauh dari angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah *multicollinearity* dan *singularity* pada data yang dianalisis.

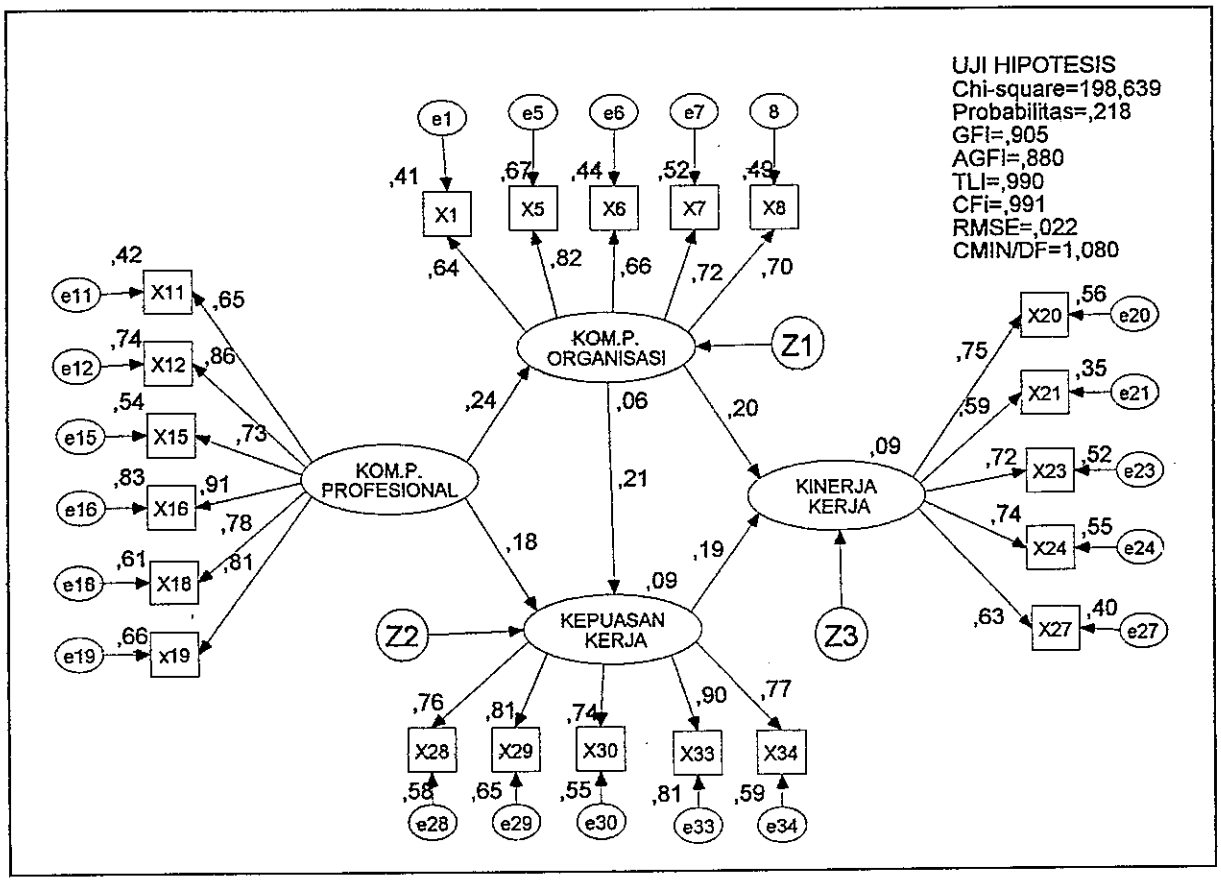
4.2.5.4. Pengujian terhadap Nilai Residual

Pengujian terhadap nilai residual mengindikasikan bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan

nilai residual yang ditetapkan adalah ± 2,58 pada taraf signifikansi 1% (Hair et al,1995). Hal ini mempunyai arti bahwa jika nilai residul mempunyai nilai mutlak lebih dari 2,58, maka model yang disusun perlu dimodifikasi kembali. Sedangkan standard residual yang diolah dengan menggunakan program AMOS dapat dilihat pada tabel 4.2.3.4 (Lampiran 4) menunjukkan bahwa nilai residual hasil perhitungan dibawah nilai mutlak ± 2, 58, sehingga model tidak perlu dimodifikasi.

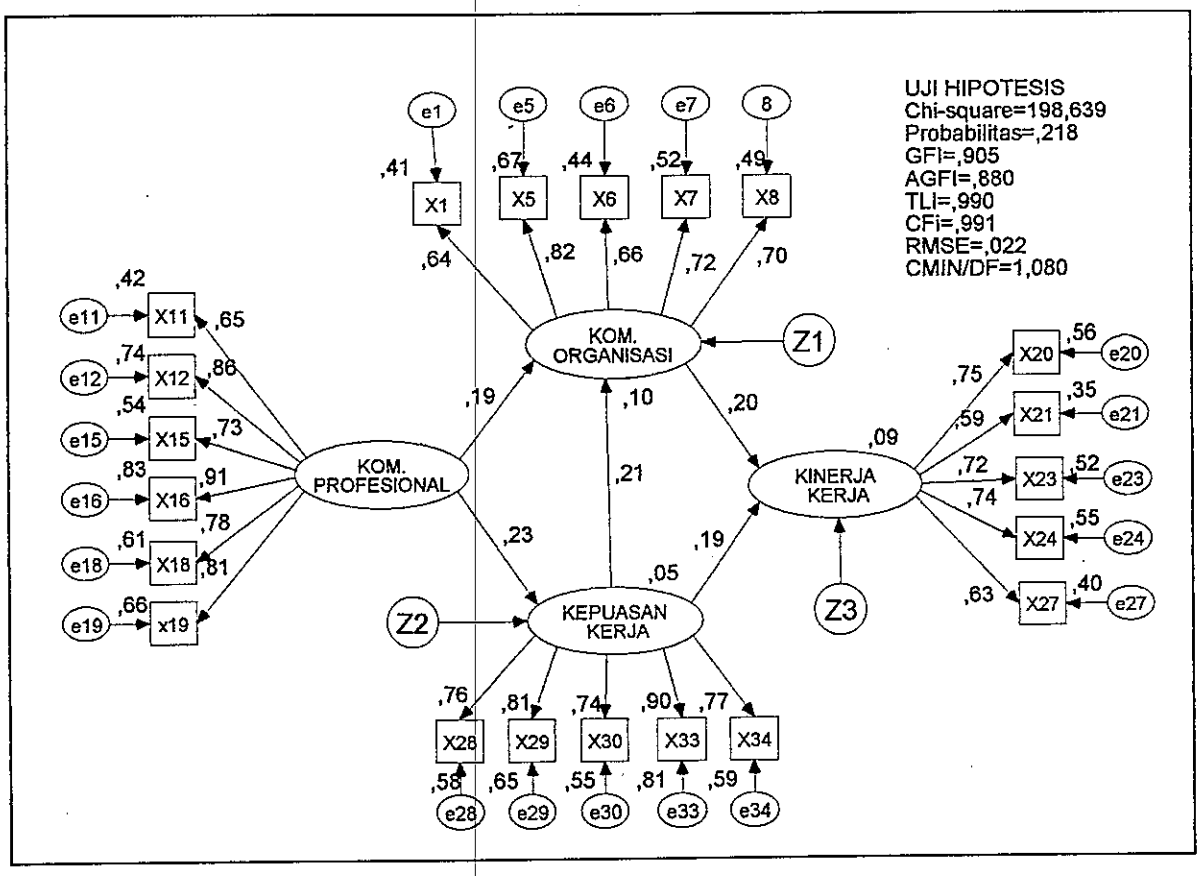
4.2.6. Structural Equation Modelling

Gambar 4.2.6.1 : SEM Model Pertama



Sumber : Data Primer (diolah)

Gambar 4.2.6.2 : SEM Model Kedua

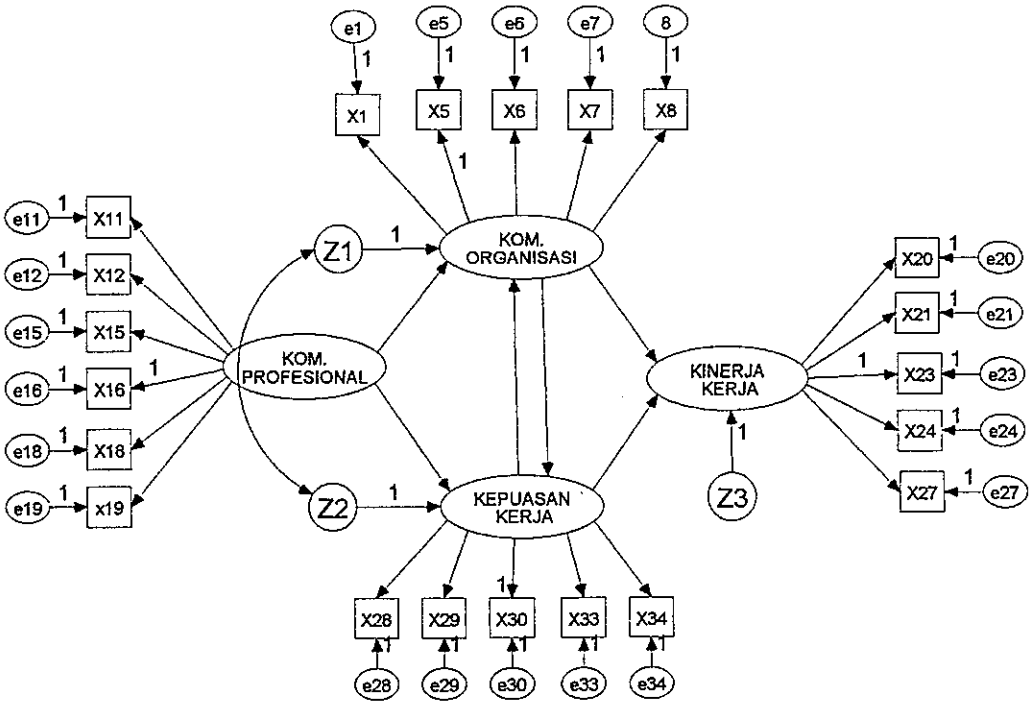


Sumber : Data Primer (diolah)

Setelah *measurement model* diuji dengan *confirmatory analysis* dan asumsi-asumsi dalam pemodelan SEM dipenuhi maka langkah selanjutnya adalah mengadakan analisis terhadap *full structural equation model.* Dalam penelitian ini terdapat empat model penelitian. Hasil pengolahan model pertama dan kedua yang menggunakan asumsi bahwa variabel dependen yang dipengaruhi adalah ceteris paribus, dapat dijadikan dasar analisis dari

penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2.6.1, gambar 4.2.6.2, serta tabel 4.2.6.1. tabel 4.2.6.2. dan tabel 4.2.6.3.

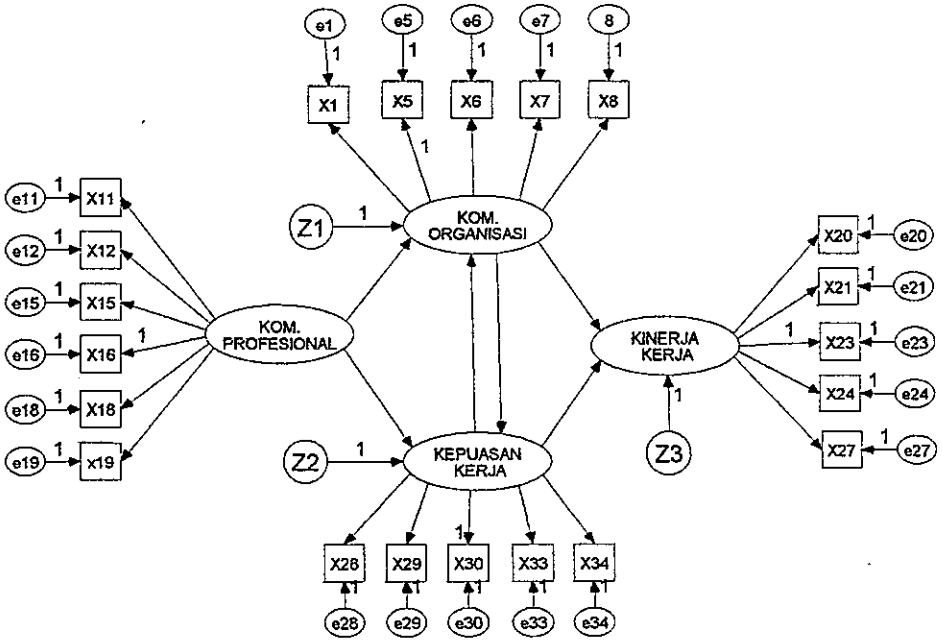
Gambar 4.2.6.3 : SEM Model Ketiga (Dengan Korelasi)



Sumber : Data Primer (diolah)

Sedangkan hasil pengolahan model ketiga dan keempat (Gambar 4.2.6.3 dan gambar 4.2.6.4) yang menggunakan asumsi bahwa variabel dependen yang dipengaruhi adalah tidak ceteris paribus,tidak bisa dijadikan dasar analisis karena ternyata hasil untuk tiap tiap variable yang dianalisis adalah unidentified (lampiran 6).

Gambar 4.2.6.4 : SEM Model Ketiga (Tanpa Korelasi)



Sumber : Data Primer (diolah)

4.2.6.1 Uji Kesesuaian Model

Model kerangka pemikiran yang dikembangkan selanjutnya diuji tingkat kesesuaiannya dengan menggunakan berbagai kriteria *goodness-of fit*. Untuk mendapatkan tingkat kesesuaian yang mencukupi. Hasil dari uji kesesuaian model pertama maupun kedua seperti pada tabel 4.2.6.1 di bawah ini (hasil uji pertama sama dengan hasil uji kedua).

Tabel 4.2.6.1; *Goodness Of Fit Structural Equation Model*

Goodness-Of-Fit Index	Cut-off Value	Hasil model	Keterangan
Chi-Square	diharapkan kecil	198.639	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0.218	Baik
GFI	≥0,90	0.905	Baik
AGFI	≥0,90	0.880	Moderat
TLI	≥0,95	0.990	Baik
CFI	≥0,95	0.991	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0.022	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1.080	Baik

Sumber : Data primer (diolah)

Structure Equation Model yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel dalam model menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Pada tingkat signifikansi sebesar 0.218 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan cukup baik walaupun terdapat keterbatasan yaitu nilai AGFI masih dibawa *Cut-off Value* yaitu 0.90. Sedangkan hasil *dari standardized regression weight structure equation model* pertama seperti pada tabel 4.2.6.2 dan tabel 4.2.6.3.di bawah ini

Tabel 4.2.6.2 ; Hasil Komputasi AMOS Model Pertama

Regression Weights

			Estimate	Std Estm	S.E.	C.R.	P
KOM.P._ORGANISASI	<–	KOM.P._PROFESIONAL	0,21	0,236	0,076	2,751	0,006
KEPUASAN_KERJA	<–	KOM.P._PROFESIONAL	0,132	0,178	0,062	2,111	0,035
KEPUASAN_KERJA	<–	KOM.P._ORGANISASI	0,172	0,207	0,074	2,316	0,021
KINERJA_KERJA	<–	KEPUASAN_KERJA	0,181	0,193	0,086	2,113	0,035
KINERJA_KERJA	<–	KOM.P._ORGANISASI	0,154	0,197	0,073	2,092	0,036

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4.2.6.3 ; Hasil Komputasi AMOS Model Kedua

Regression Weights

			Estimate	Std Estm	S.E.	C.R.	P
KEPUASAN_KERJA	<--	KOM._PROFESIONAL	0,168	0,227	0,062	2,717	0,007
KOM._ORGANISASI	<--	KOM._PROFESIONAL	0,168	0,19	0,077	2,187	0,029
KOM._ORGANISASI	<--	KEPUASAN_KERJA	0,247	0,206	0,107	2,322	0,02
KINERJA_KERJA	<--	KEPUASAN_KERJA	0,181	0,193	0,086	2,113	0,035
KINERJA_KERJA	<--	KOM._ORGANISASI	0,154	0,197	0,073	2,092	0,036

Sumber : Data primer (diolah)

Pada hasil perhitungan tersebut (tabel 4.2.6.2. dan tabel 4.2.6.3) diketahui bahwa CR sudah memenuhi kriteria, diatas 1.96 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu model penelitian dapat diterima.

4.3. Uji Reliabilitas Dan Variance Extract

4.3.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajad sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted. Cut-off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *cut-off value* dari *variance extracted* minimal 0,50 (Bagozzi,1981 dalam AT Ferdinand ,2000).

a. *Composite Reliability*

Construct reliability didapatkan dari rumus :

$$\textit{Construct reliability} = \frac{(\Sigma\ \textit{standardized loading})2}{(\Sigma\ \textit{standardized loading})2 + \Sigma\ \varepsilon j}$$

dimana :

1. *Std loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator.
2. εj adalah *measurement error* dari tiap-tiap indikator *Sum of standardized loading* :

Komitmen organisasi	= 0.64+0.82+0.66+0.72+0.70	= 3.54
Komitmen profesional	= 0.65+0.86+0.73+0.91+0.78+0.81	= 4.74
Kinerja kerja	= 0.75+0.59+0.72+0.74+0.63	= 3.43
Kepuasan kerja	= 0.76+0.81+0.74+0.90+0.77	= 3.98

Sum of measurement error:

Komitmen organisasi	= 0.59+0.33+0.56+0.48+0.51	= 2.53
Komitmen profesional	= 0.59+0.26+0.46+0.27+0.39+0.34	= 3.46
Kinerja kerja	= 0.44+0.65+0.48+0.35+0.60	= 2.38
Kepuasan kerja	= 0.42+0.35+0.45+0.81+0.41	= 3.18

Reliability computation :

Komitmen Organisasi $= \frac{(3.54)^2}{(3.54)^2 + 2.53} = 0.83$

Komitmen Profesional $= \dfrac{(4.74)^2}{(4.74)^2 + 3.46} = 0.87$

Kinerja Kerja $= \dfrac{(3.43)^2}{(3.43)^2 + 2.38} = 0.82$

Kepuasan Kerja $= \dfrac{(3.98)^2}{(3.98)^2 + 3.18} = 0.83$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dari semua variabel bentukan berada diatas 0,70 yang berarti tingkat reliabilitas dari semua variabel bentukan diterima.

b. *Variance extracted*

Variance extracted memperlihatkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel bentukan yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator itu telah mewakili secara baik variabel bentukan yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50.

Rumus dari *Variance extracted* adalah sebagai berikut :

$$Variance\text{-}extracted = \frac{\Sigma\, Std.\ Loading\ 2}{\Sigma\, Std.loading2 + \Sigma \varepsilon j}$$

Dimana :

1. *Std.loading* diperoleh langsung dari *Standarized loading* untuk tiap-tiap indikator.
2. εj adalah *measurement error* dari tiap-tiap indikator *Sum of squared standarized loadings :*

Komitmen organisasi $= 0.64^2+0.82^2+0.66^2+0.72^2+0.70^2 = 2.73$

Komitmen profesional $= 0.65^2+0.86^2+0.73^2+0.91^2+0.78^2+0.81^2 = 3.78$

Kinerja kerja $= 0.75^2+0.59^2+0.72^2+0.74^2+0.63^2 = 3.276$

Kepuasan kerja $= 0.76^2+0.81^2+0.74^2+0.90^2+0.77^2 = 3.18$

Variance entracted computation :

Komitmen organisasi $= \frac{(2.73)}{(2.73)+2.53} = 0.52$

Komitmen profesional $= \frac{(3.786)}{(3.786)+3.46} = 0.52$

Kinerja kerja $= \frac{(3.276)}{(3.276)+2.38} = 0.58$

Kepuasan kerja $= \frac{(3.18)}{(3.18)+3.18} = 0.50$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel bentukan komitmen organisasi, komitmen profesional, kinerja kerja kerja dan kinerja kerja mempunyai nilai *Variance entracted* yang memenuhi syarat yaitu lebih dari 0.50.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan melalui analisis *struktural equation model*, maka model dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pengukuran telah memenuhi kriteria *goodness of fit* : chi-square = 198.639; probabilitas = 0.218; GFI = 0.905; AGFI = 0.880; TLI = 0.990; CFI = 0.991; RMSEA = 0.022; CMIN/Df = 1.080 , seperti pada tabel 4.2.6.1 dan 4.2.6.2. serta tabel 4.2.6.3. Selanjutnya berdasarkan model fit ini akan dilakukan pengujian pada 6 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

4.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis Pertama $\mathbf{H_1}$: Semakin naik tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.

Parameter estimasi antara variabel komitmen organisasi dengan komitmen profesional yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2,751 untuk model pertama dan 2.717 untuk model kedua. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis $\mathbf{H_1}$ diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.006 untuk model pertama dan 0.007 untuk model kedua., karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis $\mathbf{H_1}$ diterima

4.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis Kedua $\mathbf{H_2}$: Semakin naik tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.

Parameter estimasi antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2,092 untuk model pertama dan 2.092 untuk model kedua. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis $\mathbf{H_2}$ diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.036 untuk model pertama maupun kedua, karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis $\mathbf{H_2}$ diterima.

4.4.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis Ketiga $\mathbf{H_3}$: Semakin naik tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.

Parameter estimasi antara variabel komitmen profesional dengan kepuasan kerja, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2.111 untuk model pertama dan 2.187 untuk model kedua. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis $\mathbf{H_3}$ diterima pada tingkat signifikansi

5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.035 untuk model pertama dan 0.029 untuk model kedua, karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis $\mathbf{H_3}$ diterima.

4.4.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis Keempat $\mathbf{H_4}$: Semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.

Parameter estimasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja kerja, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2.113 untuk model pertama dan 2.113 untuk model kedua. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis $\mathbf{H_4}$ diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.035 untuk model pertama dan 0.035 untuk model kedua, karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis $\mathbf{H_4}$ diterima.

4.4.5 Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis Kelima **H5** : Semakin naik tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.

Parameter estimasi antara variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2.316. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis $\mathbf{H_5}$ diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.021 untuk model kedua, karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis $\mathbf{H_5}$ diterima.

4.4.6 Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis Keenam $\mathbf{H_6}$: Semakin naik tingkat kepuasan kerja *(job satisfaction)* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.

Parameter estimasi antara variabel kepuasan dengan kerja komitmen organisasi, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2.322. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis $\mathbf{H_6}$ diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*, dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.020, karena P- *value* kurang dari 0.05, maka hipotesis $\mathbf{H_6}$ diterima.

Adapun hasil ringkasan uji hipotesis seperti diuraikan tersebut diatas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4.3. : Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Semakin naik tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.	Diterima
2	Semakin naik tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.	Diterima
3	Semakin naik tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.	Diterima
4	Semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.	Diterima
5	Semakin naik tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.	Diterima
6	Semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.	Diterima

Sumber : dikembangkan untuk tesis ini

4.5 Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh dalam penelitian ini terdiri dari analisis pengaruh langsung, analisis pengaruh tidak langsung dan analis total. Adapun hasil dari analisis pengaruh ini dapat dilihat pada tabel 4.5.1 dan 4.5.2

UPT-PUSTAKA UNDIP

Dari model pertama analisis pengaruh langsung terlihat bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.227. Sedangkan terhadap komitmen organisasional mempunyai pengaruh langsung sebesar 0.190. Dengan demikian komitmen profesional mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja kerja sebesar 0.206 dan 0.193, dengan demikian kepuasan kerja memberi pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan komitmen organisasional memberi pengaruh sebesar 0.197 terhadap kinerja kerja.

Dari pengaruh tidak langsung terlihat bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0.047, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0.041 terhadap kinerja kerja. Adapun besar pengaruh variabel komitmen profesional terhadap kinerja kerja adalah sebesar 0.090.

Analisis pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Dalam pengaruh total ini terlihat bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh total yang lebih besar dari pada pengaruh komitmen organisasi dalam mempengaruh kinerja kerja kerja. Adapun besar pengaruh variabel komitmen profesional adalah sebesar 0.227 terhadap kepuasan kerja, 0.236 terhadap komitmen organisasi dan 0.09 terhadap kinerja kerja. Sedangkan pengaruh variabel kepuasan kerja sebesar 0.206 terhadap komitmen

organisasi dan 0.233 terhadap kinerja kerja. Komitmen organisasi mempengruhi kinerja kerja sebesar 0.197.

Dari model kedua analisis pengaruh langsung terlihat bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0.236. Sedangkan terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0.178. Dengan demikian komitmen prosesional mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan komitmen organisasi memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja sebesar 0.206 dan 0.197, dengan demikian komitmen organisasi memberi pengaruh yang dominan terhadap kinerja kerja. Sedangkan kepuasan kerja memberi pengaruh sebesar 0.193 terhadap kinerja kerja.

Dari pengaruh tidak langsung terlihat bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0.049 sedangkan kepuasankomitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0.040 terhadap kinerja kerja. Adapun besar pengaruh variabel komitmen profesional adalah terhadap kinerja kerja sebesar 0.090.

Analisis pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Dalam pengaruh total ini terlihat bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh total yang lebih besar dari pada pengaruh komitmen organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun besar pengaruh variabel komitmen profesional adalah sebesar 0.236 terhadap komitmen organisasi, 0.227 terhadap kepuasan kerja dan 0.09 terhadap kinerja kerja. Sedangkan pengaruh variabel komitmen organisasi kerja sebesar 0.207 terhadap kepuasan kerja dan 0.237

terhadap kinerja kerja. Kemudian kepuasan kerja mempengruhi kinerja kerja sebesar 0.193.

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam pembahasan bab IV ini adalah bahwa:

1. Enam hipotesis yang disusun dalam penelitian ini semua diterima.
2. Model dari penelitian telah diuji dengan kriteria goodness of fit dengan mendapatkan hasil yang baik.
3. Asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian ini juga terpenuhi semua.

Tabel 4.5.1 ; Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Total Model Pertama

Standardized Total Effects - Estimates

	KOM._PROFESIONAL	KEPUASAN_ KERJA	KOM._ORGANISASI	KINERJA_ KERJA
KEPUASAN_ KERJA	0,227	0	0	0
KOM._ ORGANISASI	0,236	0,206	0	0
KINERJA_ KERJA	0,09	0,233	0,197	0

Standardized Direct Effects - Estimates

	KOM._PROFESIONAL	KEPUASAN_ KERJA	KOM._ORGANISASI	KINERJA_ KERJA
KEPUASAN_ KERJA	0,227	0	0	0
KOM._ ORGANISASI	0,19	0,206	0	0
KINERJA_ KERJA	0	0,193	0,197	0

Standardized Indirect Effects - Estimates

	KOM._PROFESIONAL	KEPUASAN_ KERJA	KOM._ORGANISASI	KINERJA_ KERJA
KEPUASAN_ KERJA	0	0	0	0
KOM._ ORGANISASI	0,047	0	0	0
KINERJA_ KERJA	0,090	0,041	0	0

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 4.5.2 ; Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Total Model Kedua

Standardized Total Effects - Estimates

	KOM.P._PROFESIONAL	KOM.P._ORGANISASI	KEPUASAN_ KERJA	KINERJA_ KERJA
KOM.P. ORGANISASI	0,236	0	0	0
KEPUASAN_ KERJA	0,227	0,207	0	0
KINERJA_ KERJA	0,090	0,237	0,193	0

Standardized Direct Effects - Estimates

	KOM.P._PROFESIONAL	KOM.P._ORGANISASI	KEPUASAN_ KERJA	KINERJA_ KERJA
KOM.P._ORGANISASI	0,236	0	0	0
KEPUASAN_ KERJA	0,178	0,207	0	0
KINERJA_ KERJA	0	0,197	0,193	0

Standardized Indirect Effects - Estimates

	KOM.P._PROFESIONAL	KOM.P._ORGANISASI	KEPUASAN_ KERJA	KINERJA_ KERJA
KOM.P._ORGANISASI	0	0	0	0
KEPUASAN_ KERJA	0,049	0	0	0
KINERJA_ KERJA	0,09	0,04	0	0

Sumber : data primer yang diolah

BAB V
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Kesimpulan atas Setiap Hipotesis

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari enam hipotesis yang telah diuji menggunakan *Structure Equation Model*, dengan menggunakan program statistik AMOS 4.00. Adapun masing-masing kesimpulan dari hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

5.1.1. Kesimpulan Hipotesis Pertama

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen professional memberi pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

5.1.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

5.1.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen professional memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

5.1.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

5.1.5 Pengujian Hipotesis Kelima

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

5.1.6 Pengujian Hipotesis Keenam

Hasil penelitian ini membuktikan bahawa komitmen organisasional memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

5.2 Kesimpulan Mengenai Masalah Penelitian

Dari hasil analisis disimpulkan bahwa, tidak semua *loading factor* yang merupakan ukuran diterima-tidaknya indikator sebagai indikator suatu faktor mempunyai nilai di atas ≥ 0,40. Indikator suatu faktor akan diterima jika *loading factor* lebih besar dari 0,40. Dari 34 indikator yang diajukan sebagai pembentuk faktor laten 13 indikator gugur (dikeluarkan dari model) karena tidak memenuhi kriteria diatas sehingga hanya 21 indikator yang dapat diuji dalam analisis *structural equation model*. Evalusi asumsi yang harus

dipenuhi dalam analisis *structural equation model*, seperti evaluasi normalitas, *outlier*, *multicollinierity* dan evaluasi *standard residual covariance* telah terpenuhi. Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan timbal balik antara kepuasan kerja para Auditor BPKP dengan komitmen organisasional mereka.

Dari permasalahan tersebut dapat diturunkan pertanyaan penelitian :

1. Apakah semakin naiknya tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.
2. Apakah semakin naik tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.
3. Apakah semakin naik tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.
4. Apakah semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat performa kerja (*job performance*) mereka.
5. Apakah semakin naik tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka.
6. Apakah semakin naik tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin naik tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputasi AMOS 4.0, dari enam hipotesis didapat hasil sebagai berukut :

1. Semakin tinggi tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya, diterima.
2. Semakin tinggi tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat performa kerja (*job performance*) mereka, diterima.
3. Semakin tinggi tingkat *professional commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka, diterima.
4. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat performa kerja (*job performance*) mereka, diterima.
5. Semakin tinggi tingkat *organizational commitment* dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka, diterima.
6. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari para auditor BPKP akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat *organizational commitment* mereka terhadap institusinya, diterima.

Dengan diterimanya keenam hipotesis yang disusun, maka permasalahan yang disusun dalam penelitian ini dapat terjawab. Disamping itu dengan diterimanya hipotesis yang kelima dan keemam dapat disimpulkan bahwa, permasalahan apakah ada hubungan timbal balik antara kepuasan

kerja dengan komitmen organanisasional terjawab, yaitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal balik dengan komitmen organisasional.

Dengan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan diterimanya hipotesis antara komitmen professional dengan komitmen organisasional, serta diterima hipotesis adanya pengaruh komitmen organisasional dengan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel perantara dari pengaruh variabel komitmen professional tarhadap kepuasan kerja.

Disamping itu dengan diterimanya hipotesis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan diterimanya hipotesis pengaruh antara komitmen professional terhadap kepuasan kerja, serta hipotesis pengaruh antara komitmen profesional dengan komitmen organisasional maka dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja merupakan variabel perantara antara pengaruh komitmen professional dengan komitmen organisasional.

5.3 Implikasi Teoritis

Dari dua model yang diajukan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang timbal balik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja dengan diuji menggunakan program AMOS 4.0. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh timbal balik yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Serta dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aranya dan Ferris(1994) serta Lachman dan Aranya (1986), menyatakan bahwa komitmen professional berkaitan dengan komitmen individu para pegawai. Terdapat konflik antara tujuan organisasi dengan tujuan profesi. Hal ini akan terjadi berkaitan dengan kecocokan tujuan. Dengan demikian jika komitmen organisasional sejalan dengan tujuan individu, maka komitmen professional individu akan mempengaruhi komitmen organisasional.

Menurut Vroom (1964) dalam peter J. Poznanski, 1997) menggambarkan kepuasan kerja sebagai kondisi yang mempunyai perilaku positif terhadap suatu pekerjaan. Jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi maka kinerja kerja akan tinggi pula, dengan demikian jika komitmen organisasional tinggi maka akan membuat karyawan puas. Sedangkan jika karyawan puas akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tinggi pula.

Aranya (1994) mengatakan ada hubungan yang nyata antara komitmen professional mempengaruhi kepuasan kerja. Kesimpulan Aranya ini didukung oleh Ni Buhr (1983) dan Meixner dan Bline (1989) dalam Peter J. Poznanski 1997, bahwa komitmen professional adalah sejalan dan terdapat korelasi yang nyata terhadap komitmen professional dengan kepuasan kerja. Menutut Reed *et al* (1994), hasil studinya dalam model hubungan timbal

balik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.. Sedangkan peneliti lain yaitu William dan Hazer (1986) melaporkan adanya hubungan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa implikasi teroritis yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja.
3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang timbal balik.

5.4 Implikasi Manajerial

Hasil ini penelitian dapat dijadikan dasar strategi bagi pihak BPKP untuk mencapai tujuan kepuasan kerja dan kinerja kerja.. Dari penelitian ini didapat pengaruh *total effects* dari kinerja kerja terhadap kepuasan. Jika dilihat dalam model pertama untuk membuat auditor mempunyai komitmen organisasi dapat dengan membuat perlakuan dengan meningkatkan komitmen profesioanal. Untuk meningkatkan komitmen profesional dengan melihat besar *loading factor* yang dominan dari variabel komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa *loading factor* dari variabel bentukan dari penelitian terlihat bahwa nilai *loading factor* indikator variabel komitmen professional, ternyata indikator tentang kesediaan melakukan apa saja merupakan indikator yang mempunyai *loading factor* yang tertinggi disusul promosi bahwa profesi Auditor di BPKP merupakan profesi yang baik untuk ditekuni. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional dan komitmen profesional. Jika dilihat dari besar pengaruh kedua variabel tersebut, maka variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding komitmen profesional. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Dalam model yang pertama ini besarnya pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja lebih besar komitmen organisasional. Sehingga jika menginginkan meningkatkan kinerja kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional.

Dari model kedua untuk membuat Auditor mempunyai komitmen organisasi dapat dengan membuat perlakuan dengan meningkatkan komitmen profesioanal dan kepuasan kerja. Dari besarnya pengaruh, ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel komitmen profesional. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen profesional. Untuk meningkatkan komitmen organisasional dapat dilihat dari *loading factor* dari variabel kepuasan kerja yang dominan. Dari hasil penelitian didapat *loading factor* perubahan paradigma Auditor dan gaya pemimpinan atasan merupakan

variabel indikator yang dominan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Dalam model yang kedua ini besarnya pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja bila dibandingkan maka lebih besar komitmen organisasional. Sehingga jika menginginkan meningkatkan kinerja kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional.

5.5 Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah bahwa obyek penelitian ini hanya pada satu institusi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir. Disamping itu juga karena keterbatasan model yang hanya merupakan replikasi, barangkali akan mengasilkan penelitian yang lebih baik jika model lebih dikembangkan lagi dengan meneliti pengaruh yang ditimbulkan secara langsung oleh komitmen profesional terhadap kinerja kerja (job performance).

5.6 Implikasi PenelitianYang Akan Datang.

Dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja, agar dikembangkan dengan menambahkan sampel yang lebih beragam dari berbagai institusi. Disamping itu penggunaan variabel *job insecurity* sebagai variabel tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

Aranya and K. ferris, 1984, A Re - Examination of Accountant Organizatinal Professional Conflict, The Accounting Review, Januari.

Bamber, E. Michael & Doug Snowball, and Richard M. Tubbs, 1989, "Audit Structure and Relation to Role Conflict and Role Ambiguity : An Empirical Investigation",*The Accounting Review Volume LXIV No.2, April 1989.*

BPKP Pusat, Laporan Jumlah Auditor per Desember 2000, Biro Kepegawaian BPKP Pusat.

Burns, D. and Haga, W. 1977. Much A Do About Professionalism : A Second Look At Accounting. The Accounting Review , July.

Cohen,A, & N. Hudecek, 1993, "Organizational Commitment and Turn Over : A Meta Analysis", *Academy of Management Journal, Vol.36.*

Davis, K. and Newstroom John, W. 1985, Human Behavior at work : Organizational Behavior, seventh edition Mc Grow Hill Inc.

Dwi Cahyono dan Imam Ghozali, 2001, "Pengaruh Jabatan, Budaya Organizational dan Konflik Peran tarhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi", *Simposium Nasional akuntansi IV.*

Dwi Fitria Puspa dan Bambang Riyanto, 1999, "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris" *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.2, Nomor 1.*

Ferdinand, Augusty 2000, "Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen", Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Hair, JF., Anderson, RE., Tatham, RL., and Black, WC., 1995, multivariate Data Analysis. Fourth Edition New Jersey, Prentice Hall.

Harrel, A. and Taylor, M. and Chewning, E. 1989, An Examination of Management Ability to Bias The Professional Obyectivity of Internal Auditor. Accounting Organizations and Society, Volume 14.

Kalbers, Lawrence P. and Timothy J. Fogarty, 1995, "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors", *Auditing A Journal of Practice & Theory, Volume 4 No.1 Spring 1995.*

Larkin, J. and Schweikart, J. 1992, Success and their Internal Auditor, Internal Audior Vol 49, June.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen", *BPFE UGM Yogyakarta.*

Poznanski, J. Peter and Dennis M. Bline, 1997, "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountant", *Behavior Research in Accounting, Vol.9*

Rahmawati 1977, Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Keinginan Untuk Pindah, Tesis Program Pascasarjana UGM, Tidak dipublikasikan.

Rasch, Ronald H. and Adrian Harrell, 1989, "The Impact of Individual Differences on MAS Personnel Satisfaction and Turnover Intentions", *Journal of Information System*

Reed, S., S. Kratchman, and R. Strawser, 1994, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turn Over intention of United States Accountant : the Impact of Locus of Control and gender. Accounting, Auditing & Accountibility Volume 7.

Republik Indonesia, 2000, "Keputusan Presiden RI Nomor 166 Tahun 2000 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen", BPKP Pusat Jakarta.

Robins P. Stephen , 1996 . Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications. Seventh Edition , Prentice Hall Inc.

Shaub, Michael K. and Don W Finn and Paul Munter, 1993, "The Effects of Auditors Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity", *Behavior Research in Accounting, Volume 5, 1993 Printed in USA.*

Street, Donna L. and Ashton C. Bishop, 1991," An Empirical Examination of The Need Profiles of professional Accountant", *Behavior Research Accounting Vol.3, 1991, Printed in USA.*

Sugiyono,Dr., 1999, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama, Penerbit CV Alfa Beta, Bandung.

Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999, "Pengujian Model Turnover Pasewark & Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Volume 2.*

Timpe A. Dale,1988, The Art and Scinece of Bussiness Management Performance, Kend publishing Inc.

William, L., and J. Hazer 1986, Anticedent and Consequences of Satisfaction and Commitment and Turn Over models: A Re- Analysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. Journal of Applied Psychology.