

**PENGARUH KINERJA TUGAS DAN KINERJA KONTEKSTUAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Kasus Pada KAP Hans, Tuanakotta & Mustofa di Jakarta)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh Derajat S-2 Magister Akuntansi**



Diajukan Oleh :

Nama : Z. Eliza Nora Agustina

NIM : C4C000378

**Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2002**

**PENGARUH KINERJA TUGAS DAN KINERJA KONTEKSTUAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Kasus Pada KAP Hans, Tuanakotta & Mustofa di Jakarta)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh Derajat S-2 Magister Akuntansi**



Diajukan oleh :

**Nama : Z. Eliza Nora Agustina
NIM : C4C000378**

**Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2002**

Tesis berjudul

**PENGARUH KINERJA TUGAS DAN KINERJA KONTEKSTUAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Kasus Pada KAP Hans, Tuanakotta & Mustofa di Jakarta)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh


Z. Eliza Nora Agustina

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 15 Oktober 2002

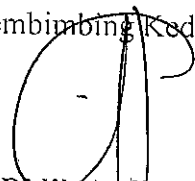
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama


Dr. Waridin, MS.

Pembimbing Kedua


Drs. Didik Andiyanto, M.Si

Anggota Tim Penguji


Drs. L. Suryanto, MM


Drs. Anis Chariri, M.Com.Akt


Dr. H. Arifin Sabeni, M.Com, Hons, Akt

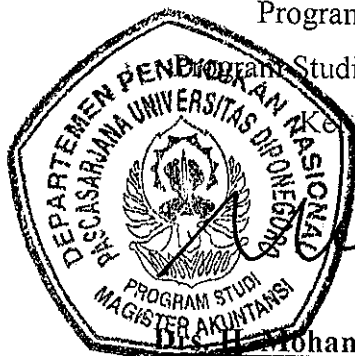
Semarang, 15 Oktober 2002

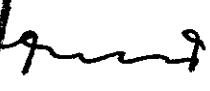
Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Akuntansi

Kejuruan Program




Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini nama **Z. ELIZA NORA. A** nomor mahasiswa **C4C000378** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul **Pengaruh Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada KAP Hans, Tuanakotta & Mustofa Di Jakarta)**, adalah benar-benar karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatanganan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain.

Semarang, 15 Oktober 2002

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Z. Eliza Nora. A', with a stylized flourish at the end.

Z. Eliza Nora. A

C4C000378

PERSEMBAHAN

***"Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu,
sebab itu janganlah kamu
termasuk orang-orang yang ragu"
(Q.S. Al Baqarah : 147)***

Kupersembahkan Untuk:

♥ Drs. H. Achmad Zaidi dan Hj. Siti Nurbaya, AZ.

(Papa & Mama tercinta)

♥ Emy Efranty, SH, Dewi Sari, O, AMd, Mita Nursanty, S.Sos,
Sri Hariati Lena, SKM dan Emilda Rahmi.

(Saudara-saudaraku tersayang)

♥ Rahmansyah, SH, Bedjo Utomo, SKM dan Izwandi, H, ST.

serta Keponakan-keponakanku

♥ Yang terkasih : Fahirul Rozi, SE & Keluarga
di Bengkulu

♥ Teman-teman Angkatan IV Maksi Undip

ABSTRACT

As the era advanced, the professional human resources are needed to be able to produce the high dedication to work. The observation and the employee's performance appraisal are some of the ways to enhance the quality of human resources, which at the end will increase the performance.

The objective of the research is to examine the effect of the task performance and the contextual performance to the job satisfaction and affective commitment, and it is focused in four research variables i.e., task performance, contextual performance, job satisfaction and affective commitment.

The respondents of this study are the women and men auditors in Hans, Tuanakotta & Mustofa Public Accountant Firms in Jakarta. This research used the questioner data collecting, and there are 87 respondents as sample. The result of this research found that the task performance affects positively but not significant to the job satisfaction, contextual performance affects positively and significant to the job satisfaction. For the task performance variable and the contextual performance which is related to the affective commitment, both affect positively and significant to the affective commitment.

Key words : Task Performance, Contextual Performance, Job Satisfaction, Affective Commitment.

ABSTRAKSI

Semakin berkembangnya zaman maka dibutuhkan sumber daya manusia yang professional dan dapat menghasilkan dedikasi kerja yang tinggi. Observasi dan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kinerja tugas dan kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, difokuskan terhadap empat variabel penelitian yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Penelitian ini menggunakan responden auditor pria dan wanita pada KAP Hans, Tuanakotta & Mustofa di Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner, dengan sampel penelitian sebanyak 87 responden. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kinerja tugas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang dihubungkan dengan komitmen afektif, keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Key words : Kinerja tugas, Kinerja kontekstual, Kepuasan kerja, komitmen afektif

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Penulisan tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang.

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

1. Bapak Dr. Waridin, MS selaku pembimbing utama yang telah banyak memberikan petunjuk serta pengarahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis.
2. Bapak Drs. Didik Ardiyanto, MSi selaku pembimbing kedua yang juga telah banyak memberi petunjuk dan pengarahan yang tulus kepada penulis.
3. Dewan Penguji yang terdiri dari : Drs. L. Suryanto, MM, Dr. H Arifin Sabeni, M.Com,Hons, Akt, dan Drs. Anis Chariri, M. Com.
4. Bapak Drs. H. Mohammad Nasir, MSi, selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
5. Bapak Drs. M. Syafruddin, MSi, Drs. Fuad Mas'ud, MIR, Dra. Zulaikha, MSi, terima kasih atas koreksi dan petunjuk yang telah diberikan.
6. Para dosen yang telah membimbing dan mengajari kami selama kuliah pada program Magister Akuntansi UNDIP dan karyawan bagian admisi Magister Akuntansi yang telah banyak membantu selama masa studi.

7. Papa dan Mama serta saudara-saudaraku tercinta, Ayuk Emy, Inga Sari, Inga Anty, Lena dan Emil, serta keponakan-keponakanku yang lucu, terima kasih atas doa dan *support*-nya. Serta untuk tunangan & calon suamiku tercinta, Fahrul Rozi, SE terima kasih atas dukungan moril dan materiil serta kesabaran yang tulus.
8. Rekan-rekan yang telah banyak membantu terutama : Bu Faridah (terima kasih atas semuanya, semoga persahabatan dan persaudaraan kita abadi), Lilis (suka duka selama S2 takkan kulupakan), Mas Budi, Bang Zul & Rizki, Bang Bambang, Ilham, Pak Kadir, Arfan, Mbak Fitri & Pak Sahmudin, Rahma & Zaki, Pak Arif, Nengah, Irene (thanks for abstract) serta masih banyak lagi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Pimpinan beserta Staff Auditor dan karyawan Kantor Akuntan Publik Hans, Tuanakotta & Mustofa di Jakarta, serta Mbak Tutek dan keluarga di Jakarta

Akhirnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, semoga Allah SWT melimpahkan ridho dan hidayah-Nya atas segala amal baiknya, amien. Akhirul kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 Oktober 2002

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Pengesahan	i
Persembahan	ii
Abstract	iii
Abstraksi	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Tugas	9
2.1.2. Kinerja Kontekstual	10
2.1.3. Kepuasan Kerja	13
2.1.4. Komitmen Afektif	14
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	18
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data	20
3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	20

3.3. Definisi Operasional Variabel	22
3.3.1. Kinerja Tugas	22
3.3.2. Kinerja Kontekstual	23
3.3.3. Kepuasan Kerja	24
3.3.4. Komitmen Afektif	25
3.4. Teknik Analisis	26
3.4.1. Uji Kualitas Data	27
3.4.2. Uji Asumsi Klasik	28
3.5. Pengujian Hipotesis	30
3.5.1. Uji t	31
3.5.2. Uji F	32

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden	34
4.2. Statistik Deskriptik	35
4.3. Uji Kualitas Data	38
4.4. Uji Asumsi Klasik	42
4.5. Pengujian Hipotesis	50
4.5.1. Uji-F	50
4.5.2. Koefisien Determinasi	51
4.5.3. Uji-t	54
4.5.4. Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan	60
5.2. Keterbatasan	61
5.3. Implikasi	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
4.1. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian	31
4.2. Data Demografi Responden	32
4.3. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	33
4.4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	34
4.5. Output Uji Autokorelasi	38
4.6. Output Uji Multikolinearitas untuk Y1	44
4.7. Output Uji Multikolinearitas untuk Y2	44
4.8. Hasil Uji-F	44
4.9. Regresi Linier Berganda untuk Y1	48
4.10. Regresi Linier Berganda untuk Y1	49
4.11. Ringkasan Hasil Regresi	50
4.12. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	19
4.2. Diagram Histogram	43
4.3. Diagram Scatterplot	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- A. Kuesioner Penelitian
- B. Print Out Data Kuesioner
- C. Output Statistik Deskriptik
- D. Output Uji Validitas dan Reliabilitas
- E. Output Uji Asumsi Klasik
- F. Output Uji Regresi Linier
- G. Riwayat Hidup Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumberdava manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Kerja yang dilakukan individu merupakan suatu investasi (Cropanzano, Howes, Grandey, & Toth, 1997), karena mereka harus memberikan waktu, tenaga, dan usahanya (Randall, Crospanzano, Bormann, & Biriulin, 1999) untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, seperti keuntungan ekonomi, *fellowship*, dan status sosial (Cropanzano, Kacmar, & Bozeman; pada Randall et al., 1999). Dilain pihak, perusahaan tempat mereka ber'investasi', dihadapkan pada tekanan lingkungan ekonomi yang selalu berubah. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk terus menerus meningkatkan kinerja melalui penurunan biaya, inovasi produk dan proses, peningkatan mutu, produktivitas, dan kecepatan (Becker & Gerhart, 1996; Roome, 1994). Untuk itu, perusahaan akan memberikan *reward* kepada pekerjanya agar mereka dapat bekerja seperti yang diinginkan. Dengan demikian, pada tempat kerja terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial (Randall et al., 1999).

Lovelock (1996) menyatakan bahwa dalam industri jasa mengalami perubahan dramatis di seluruh dunia, yang mungkin, lebih dari perusahaan pabrikasi. Berbagai faktor yang mendasari perubahan yang terus menerus pada manajemen jasa, antara lain adalah :

- Tekanan pada organisasi publik dan *nonprofit* untuk menemukan sumber dana baru

- Privatisasi korporasi publik dan organisasi *nonprofit*
- Makin meningkatnya rantai jasa *franchised*
- Ekspansi bisnis *leasing* dan *rental*
- Penciptaan pusat *profit* jasa dalam perusahaan pabrikasi

Secara lebih khusus, dalam hal ini jasa akuntansi profesional pada Kantor Akuntan Publik (KAP) termasuk penting dalam lingkungan yang kompleks dan bersaing saat ini. Hal ini dikarenakan KAP memberikan jasa penghitungan pajak bagi individu dan bisnis, dan sebagai *advisor* mengenai keuangan bagi individu, bisnis, institusi keuangan, organisasi *nonprofit*, dan agen pemerintah. Keahlian yang terspesialisasi sering dibutuhkan untuk mencapai *survival* dan pertumbuhan bisnis (Tootelian & Gaedeke, pada Ellis & Mosher, 1993).

Perusahaan jasa profesional, seperti KAP, merupakan jasa yang memproses informasi. Jasa ini sangat bergantung pada pengumpulan dan pemrosesan informasi yang efektif. Agar proses ini efektif, maka dibutuhkan *face to face* antara profesional dan *client* mereka, sehingga mereka dapat belajar lebih mengenai kebutuhan, *kapabilitas*, dan sifat mereka satu sama lain (Lovelock, 1996). Dengan demikian komponen orang merupakan hal penting bagi perusahaan akuntansi profesional karena tingkat kontak dan kepercayaan antara akuntan dengan *client*-nya. Para akuntan ini menjadi inti posisi perusahaan dan menjadi jasa itu sendiri, serta secara langsung mempengaruhi mutu produk, harga, dan *image* perusahaan (Ellis & Mosher, 1993).

Perusahaan jasa professional memasarkan kinerja. Level kinerja ini penting untuk menarik dan mempertahankan *client*. Menurut Heskett et al. (1994),

untuk memuaskan dan mempertahankan konsumen (konsumen menjadi loyal), maka tahap awal adalah memuaskan pekerjanya dengan memberikan mutu jasa internal (antara lain dengan memberikan penghargaan dan pengakuan, disain tempat kerja). Mutu jasa internal ini akan diukur dengan perasaan pekerja yang mengacu pada pekerjaan, kolega, dan perusahaan mereka. Pernyataan ini juga sejalan dengan Berry (1980; pada Crane, 1993), bahwa perusahaan perlu memuaskan kebutuhan dan keinginan pekerja sebagai *client* internal agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sekarang telah diketahui bahwa *performa* kerja bukanlah konsep satu dimensional saja. Dengan banyaknya perhatian terhadap tipe perilaku kerja suka menolong, bekerjasama, dan inovatif yang oleh Borman dan Motowidlo (1993) disebut sebagai “kinerja kontekstual”, maka penting untuk dipahami pengaruhnya pada hasil-hasil individual dan organisasional. Hal terpenting utama yang perlu diselidiki adalah benar tidaknya kinerja kontekstual dapat memprediksi hasil-hasil individual/organisasional dibandingkan dengan dimensi-dimensi *performa* kerja lain.

Van Scotter & Motowidlo (1996) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mendefinisikan kembali kinerja tugas dengan memasukkan elemen motivasional dari dedikasi pekerjaan. Kemudian kinerja tugas akan meliputi kemampuan tugas dan motivasi untuk melakukan tugas-tugas seseorang dengan efektif, dan kinerja kontekstual akan meliputi keterampilan interpersonal, motivasi untuk menjaga hubungan kerja yang baik dan membantu orang lain dalam melakukan tugas mereka.

Selain perhatian yang tetap tentang masalah kriteria, hanya terdapat sedikit penelitian yang menjelaskan domain kriteria kinerja (Austin & Villanola, 1992). Borman dan Motowidlo (1993) telah menunjukkan pengembangannya dengan memasukkan pola perilaku yang ada di luar kinerja tugas khusus, dan mendefinisikan kinerja kontekstual sebagai suatu rangkaian perilaku interpersonal/antar pribadi dan keinginan yang mendukung konteks sosial dan motivasional dimana pekerjaan organisasi dilaksanakan. Bukti empiris penelitian Motowidlo & Van Scotter (1994) menguatkan argumen bahwa kinerja tugas harus dibedakan dari kinerja kontekstual.

Banyak anggapan bahwa kinerja kontekstual serta unsur-unsur kinerja yang relevan seperti perilaku kewargaorganisasian (Bateman & Organ 1983; Smith, Organ & Near 1983), perilaku organisasional prososial (Brief & Motowidlo 1986), dan spontanitas organisasional (George & Brief 1992) akan meningkatkan keefektifan organisasional. Sayangnya, anggapan ini lebih dilandaskan pada argumen-argumen logika bukan berdasarkan bukti-bukti empiris (Borman & Motowidlo 1993; Organ 1997). Penelitian-penelitian yang ada lebih banyak dititikberatkan pada anteseden-anteseden kinerja kontekstual ketimbang pada hasil-hasilnya. Oleh karena itu penelitian yang berkaitan dengan pengukuran kinerja kontekstual sangat penting hasilnya bagi pengelolaan sumberdaya manusia pada suatu organisasi.

Sudah banyak penelitian yang menyelidiki berbagai aspek kinerja kontekstual (Borman & Motowidlo 1993), *Organizational Citizenship Behavioral* (Smith dkk 1983), perilaku organisasional prososial (Brief & Motowidlo 1986), dan spontanitas organisasional (George & Brief 1992). Meskipun konsep-konsep

ini muncul dari berbagai aliran penelitian yang berlainan dengan tradisi dan tujuan yang berbeda pula, namun semuanya memiliki satu kesamaan. Semuanya terfokus pada perilaku-perilaku *performa* kerja yang lebih berorientasi interpersonal dan bebas ketimbang kinerja tugas, tetapi tetap diharapkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting organisasional. Dari semua konsep tersebut konsep kinerja kontekstual Borman & Motowidlo (1993) adalah konsep yang paling sedikit batasannya. Konsepnya dilandaskan pada karakteristik-karakteristik perilaku, tanpa mengacu pada pengharapan peran, niat si pelaku, atau keuntungan-keuntungan yang diharapkan.

Meskipun satu tindakan kinerja kontekstual tidak akan membuahkan kenaikan gaji atau promosi bagi pegawai, namun sejalan dengan waktu dan situasi, kinerja kontekstual pegawai akan mempengaruhi keputusan-keputusan supervisor tentang kontribusi mereka terhadap organisasi serta kemungkinan bagi mereka untuk mendapatkan peningkatan karir. Bateman & Organ (1983) mengemukakan bahwa kinerja kontekstual menunjukkan kemauan pegawai untuk membantu organisasi. Perilaku volunter juga dapat digunakan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk peningkatan karir, tetapi tidak diperlukan dalam lingkup pekerjaan pegawai saat ini.

Kepuasan kerja adalah merupakan bagian dari kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka ada kecenderungan akan ia akan memperbaiki kehidupan kerjanya. Gaertner et al. (1987) dalam penelitiannya terhadap perpindahan pegawai kantor akuntan lokal dan regional, menunjukkan hasil bahwa karyawan wanita merasa relatif kurang puas dibanding karyawan pria.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan tersebut menyebabkan tingkat perpindahan karyawan wanita lebih tinggi dibanding karyawan pria.

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

Penelitian ini merupakan penelitian ulang (replikasi) atas penelitian yang dilakukan oleh James R. Van Scootter (2000) yang berjudul "*Relationship of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment*". Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada obyek sampel yang diambil yaitu dalam hal ini staff auditor pada KAP Hans, Tuanakotta dan Mustofa serta dihilangkannya variabel *turnover*. Oleh karena itu dalam penelitian ini menyelidiki pengaruh kinerja tugas dan kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif.

1.2. Rumusan Masalah

Steers & Porter (1983) mengemukakan bahwa kinerja menghasilkan penghargaan dan penghargaan menghasilkan kepuasan. Menurut pandangan mereka, pegawai akan merasa puas bila mereka menerima hasil yang benar-benar

mereka hargai dan bila mereka merasa diperlakukan adil. Model penelitian Steers & Porter (1983) juga menunjukkan bahwa bila komitmen organisasi dapat menghasilkan kinerja kontekstual yang lebih efektif, maka pegawai akan menerima tingkat penghargaan yang lebih tinggi, dan ini akan meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka.

Podsakoff & MacKenzie (1997) mengemukakan bahwa dengan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, kinerja kontekstual dapat meningkatkan komitmen pegawai dan retensi pegawai.

Berdasarkan uraian di muka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kinerja tugas terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah ada pengaruh kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah ada pengaruh kinerja tugas terhadap komitmen afektif ?
4. Apakah ada pengaruh kinerja kontekstual terhadap komitmen afektif ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Menemukan bukti empiris dengan menguji pengaruh kinerja tugas terhadap kepuasan kerja.
2. Menemukan bukti empiris dengan menguji pengaruh kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja.
3. Menemukan bukti empiris dengan menguji pengaruh kinerja tugas terhadap komitmen afektif.

4. Menemukan bukti empiris dengan menguji pengaruh kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Peneliitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Tugas

Kinerja tugas didefinisikan sebagai tambahan pada perilaku yang memberikan bantuan secara spontan yang disebut oleh Smith dkk (1983) sebagai *altruism*, serta George dan Brief (1992) mendefinisikan membantu rekan sekerja, fasilitasi antar pribadi meliputi tindakan yang mempunyai tujuan yang mengembangkan moral, mendorong kerjasama, menghilangkan batasan/hambatan terhadap kinerja, atau membantu rekan sekerja dalam melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan yang berorientasi tugas mereka. Dengan kata lain kinerja tugas lebih menekankan pada kemampuan tugas dan motivasi untuk melakukan tugas seseorang dengan efektif (Van Scotter & Motowidlo, 1996).

Steers & Porter (1983) mengemukakan bahwa kinerja menghasilkan penghargaan dan penghargaan menghasilkan kepuasan. Iaffaldano dan Muchinsky (1985) menyebutkan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas dan mental industri seseorang. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah membuat keputusan-keputusan tentang penempatan personil-personil secara umum, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan prestasi kerja, sebagai kriteria program seleksi dan pengembangan dan sebagai dasar untuk mengalokasikan penghargaan. Yang dapat melakukan evaluasi kinerja adalah : atasan langsung, teman sebaya, dirinya sendiri dan bawahan langsung.

Ross dan Feris (1981) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja. Kemudian Larkin dan Schweikart (1992) melakukan survey terhadap 90 auditor yang hasilnya kinerja berhubungan dengan kemampuan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hipotesis 1 : Ada pengaruh positif kinerja tugas terhadap kepuasan kerja.

2.1.2. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif (Van Scotter & Motowidlo, 1996).

Pegawai yang kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Penelitian-penelitian terakhir (mis, Borman dkk 1995; Motowidlo & Van Scotter 1994; Van Scotter & Motowidlo 1996) mendukung perbedaan antara kinerja tugas dengan kinerja kontekstual seperti yang dirumuskan oleh Borman & Motowidlo (1993). Saat pegawai menggunakan pengetahuan dan keahlian teknisnya untuk menghasilkan barang atau jasa melalui proses-proses teknis inti perusahaan, atau saat mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas khusus yang menunjang fungsi-fungsi inti ini, maka ini termasuk dalam kinerja tugas. Saat pegawai dengan sukarela membantu rekan kerja yang tertinggal, bertindak dengan cara-cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang

baik, atau mengerahkan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, maka ini termasuk dalam kinerja kontekstual.

Penelitian-penelitian yang menemukan adanya pengaruh kinerja kontekstual pada penilaian supervisor atas keefektifan kerja pegawai (mis, Borman, White & Dorsey 1995; Motowidlo & Van Scotter 1994; Van Scotter & Motowidlo 1996) mendukung asumsi akan nilai lebih kinerja kontekstual dalam dunia kerja. Jika benar kinerja kontekstual mempengaruhi keputusan-keputusan tentang keefektifan kerja pegawai, maka kemungkinan besar kinerja kontekstual juga mempengaruhi keputusan-keputusan supervisor untuk mempromosikan atau memberi penghargaan pada pegawai. Jika benar kinerja kontekstual membuahkan hasil-hasil yang positif, maka akan berkaitan juga dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Steers & Porter 1983), komitmen organisasi yang lebih erat (Mowday, Porter & Steers 1982), serta tingkat intensi keluar yang lebih rendah. Jadi, penelitian tentang dampak kinerja kontekstual pada berbagai macam kriteria akan sangat berharga dari segi praktek maupun teori (Borman & Motowidlo 1997; Podsakoff & MacKenzie 1997).

Diasumsikan bahwa kinerja kontekstual menguntungkan perusahaan dalam beberapa hal. Perilaku kinerja kontekstual yang meliputi ketekunan, kerajinan, kepatuhan, dan disiplin diri akan meningkatkan keefektifan tiap-tiap individu pegawai dan manajer (Motowidlo, Borman & Schmidt 1997; Podsakoff & MacKenzie 1997). Perilaku suka menolong, perhatian, dan gotong royong akan meningkatkan keefektifan kelompok kerja serta meningkatkan kontrol dan koordinasi organisasi dengan mengurangi friksi diantara anggota-anggota

organisasi serta menumbuhkan konteks psikologis dan sosial yang menunjang kinerja tugas (Borman & Motowidlo 1993; Smith dkk 1983). Perilaku volunter dan inovatif akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menyelesaikan masalah-masalah tak terduga dan beradaptasi terhadap perubahan. Secara keseluruhan, perilaku-perilaku ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dengan membebaskan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah disipliner, hambatan-hambatan komunikasi, kebutuhan-kebutuhan yang bertentangan, atau untuk mengawasi kinerja pegawai dengan ketat (Motowidlo dkk 1987). Tidaklah sulit untuk membuat pegawai yang patuh pada instruksi, berinisiatif, tekun dalam mengerjakan tugas-tugas sulit, bekerjasama dengan efektif, atau bertindak sukarela demi perusahaan untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan dibandingkan pegawai yang tidak menunjukkan karakteristik-karakteristik ini.

Perusahaan juga perlu memastikan agar pegawai yang berkinerja efektif diberi penghargaan dan dorongan untuk menetap di perusahaan. Pegawai yang kurang efektif harus diberitahu bahwa kinerja mereka yang dibawah standar harus ditingkatkan atau mereka akan mendapat tindakan administratif atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Kerr 1975; Steers & Porter 1983). Motowidlo dkk (1997) mengemukakan bahwa pegawai akan cepat belajar tipe perilaku apa yang dihargai oleh supervisor dan akan mengubah perilaku mereka secara positif. Jadi, kinerja kontekstual pegawai diharapkan dapat mempengaruhi kepositifan umpan balik yang diterima pegawai menyangkut peluang-peluang peningkatan karir dan kelangsungan ikatannya dengan organisasi. Setelah menerima informasi umpan balik, pegawai dapat memutuskan untuk mengubah kinerja mereka atau mulai

mencari pekerjaan baru. Dari beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Ada pengaruh positif kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dari pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Ukuran kepuasan kerja antara satu individu dengan individu lain tidak selalu sama. Ada individu lain yang mengutamakan aspek lingkungan kerja sebagai yang utama, sementara individu lain yang mengutamakan gaji sebagai ukuran kepuasan kerja. Albrecht et al. (1981) memasukkan 27 aspek yang menentukan ukuran kepuasan kerja dalam kantor akuntan publik, diantaranya yaitu kesempatan untuk berkembang, bertanggung jawab, promosi, gaji, rasa aman dan sebagainya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja sudah menjadi pusat penelitian yang menarik banyak perhatian, sebagian karena kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang penting. Dalam meta-analisisnya, Organ & Ryan (1995) menemukan korelasi korektif rata-

rata $r = 0,28$ ($N = 2,845$) antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku yang menjadi bagian dari kinerja kontekstual. Seperti halnya Petty, McGee & Cavender [1984], mereka tidak menemukan bukti-bukti yang cukup untuk menentukan arah hubungannya. Dengan beberapa pengecualian, penelitian dalam bidang ini kebanyakan berupa penelitian *cross-sectional*, sehingga mempersulit penentuan arah hubungan-hubungannya.

Mobley, (1977; pada Judge 1993), menyatakan kepuasan kerja yang ditranslasikan kedalam pemikiran untuk keluar dari lingkungan organisasi saat ini ketika ada harapan bahwa dengan keluar dari pekerjaan yang ada saat ini mereka akan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Seperti yang telah dikemukakan, berdasarkan kesimpulan Witt dan Nye (1992) dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, kepuasan kerja merupakan determinan yang potensial terhadap tingkat absensi, turnover, kinerja dan perilaku lainnya. Hal senada dikemukakan Dotzour dan Lengnick-Hall (1992) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor yang membentuk kemampuan untuk mempertahankan tenaga kerja terlatih dan produktif.

2.1.4. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif didefinisikan sebagai keinginan tinggal dengan organisasi karena ada kesesuaian nilai antara organisasi dengan pekerja. (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; pada Somers & Birnbaum, 1998). Jadi karena dia menginginkan (*want to*).

Pegawai yang komitmen organisasinya tinggi lebih berorientasi pada pekerjaan dibandingkan pegawai-pegawai lain. Mereka mendapat kepuasan dari pekerjaan mereka dan memandang pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan *personal* mereka. Oleh karena itu, mereka mau mengerahkan segala upaya demi perusahaan (Mowday dkk 1982). Hasil penelitian (mis, Williams & Hazer 1986) mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden untuk komitmen organisasi yang afektif.

Pegawai yang bersifat suka membantu, kooperatif, dan berorientasi tim akan dinilai sebagai pegawai yang lebih efektif. Mereka juga akan menerima umpan balik positif dari supervisornya menyangkut peluang-peluang mereka untuk mendapatkan peningkatan karir dalam organisasi. Oleh karena itu, mereka diharapkan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan kemungkinan niat pindahnya kecil.

Menurut Morgan & Hunt (1994) yang mengemukakan bahwa menyangkut konsekuensi-konsekuensi suatu komitmen, hasil analisa mereka menunjukkan bukti-bukti yang kuat adanya pengaruh komitmen afektif dalam hubungan audit – klien (Morgan & Hunt, 1994). Dengan adanya komitmen afektif, klien jadi merasa lebih erat dengan suatu kantor audit sehingga mereka mau diajak kerjasama. Selain itu, komitmen afektif dapat mengurangi kemungkinan pindahnya klien ketempat lain. Bukti ini sesuai dengan bukti yang ditemukan Gundlach dkk (1995). Morgan & Hunt juga menemukan bukti kuat adanya pengaruh positif kerjasama klien dengan kantor audit terhadap komitmen untuk melanjutkan hubungan. Dari beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dihipotesiskan :

Hipotesis 3 : Ada pengaruh positif kinerja tugas terhadap komitmen afektif

Hipotesis 4 : Ada pengaruh positif kinerja kontekstual terhadap komitmen afektif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari evaluasi kinerja adalah membuat keputusan-keputusan tentang penempatan personil-personil secara umum, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan prestasi kerja, sebagai kriteria program seleksi dan pengembangan dan sebagai dasar untuk mengalokasikan penghargaan. Apabila karyawan mengetahui apa sebenarnya diharapkan dari mereka, bagaimana kinerja mereka akan diukur dan mereka merasa yakin bahwa jika mereka menggunakan usaha sesuai kemampuan, mereka akan mendapatkan penghargaan sesuai harapannya maka selanjutnya akan menghasilkan kepuasan kerja. Sebaliknya apabila tujuan yang diharapkan untuk dapat dicapai oleh karyawan tidak jelas, kriteria pengukuran kinerja ragu-ragu maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Penelitian Borman dan Motowidlo (1993) telah menunjukkan pengembangannya dengan memasukkan pola perilaku yang ada di luar kinerja tugas khusus, dan mendefinisikan kinerja kontekstual sebagai suatu rangkaian perilaku interpersonal/antar pribadi dan keinginan yang mendukung konteks sosial dan motivasional dimana pekerjaan organisasi dilaksanakan. Bukti empiris penelitian Motowidlo dan Van Scotter (1994) menguatkan argumen bahwa kinerja tugas harus dibedakan dari kinerja kontekstual.

Para peneliti telah lebih banyak memperhatikan kinerja tugas dibandingkan kinerja kontekstual (Borman dan Motowidlo, 1993). Inti dari kinerja

tugas adalah kemampuan dalam tugas khusus pekerjaan. Hal tersebut lebih luas dibandingkan ukuran-ukuran sampel pekerjaan (mis, Lance, Teachout & Donnelly, 1992) namun menjaga fokus mereka pada kinerja khusus pekerjaan yang berketerampilan. Dengan demikian kinerja tugas mencakup porsi domain kinerja yang membedakan satu pekerjaan dengan yang lainnya namun tidak memasukkan elemen-elemen kinerja yang penting yang umum dalam banyak pekerjaan.

Menurut Podsakoff & MacKenzie (1997) kinerja kontekstual meningkatkan kepuasan pegawai dengan membuat konteks kerja menjadi lebih menyenangkan dan suportif. Ini konsisten dengan uraian Borman & Motowidlo (1993) mengenai kinerja kontekstual sebagai suatu kategori perilaku yang berharga bagi perusahaan karena membantu menunjang dan menjaga konteks sosial dan psikologis kondisi dan lingkungan kerja. Rahmawati (1997) dalam penelitiannya menemukan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja tugas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan pindah karyawan. Auditor yang professional cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang mutlak, sehingga tidak ada ambang batas tertinggi dan ambang batas terendah. Masing-masing karyawan memiliki perasaan puas yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Supriyanti, 1995). Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, begitu juga sebaliknya. Pada penelitian dengan sampel perawat, sejumlah peneliti telah memasukkan kepuasan gaji sebagai suatu komponen pengukuran yang multidimensional bagi kepuasan kerja (Frisina, Murray & Aird, 1988). Khususnya, perawat belum menilai gaji sebagai suatu prioritas yang tinggi

dalam kepuasan kerjanya (Frisina et al, 1988). Seiring dengan peningkatan peran dan kebutuhan individu dalam organisasi saat ini, bagaimanapun gaji telah memperoleh perhatian yang semakin meningkat. Murray dan Smith (1988), dalam penyelidikan terhadap karir, pekerjaan dan kepuasan staf perawat pada rumah sakit, menemukan hanya 10 % dari perawat yang terpuaskan dengan gajinya dan 46 % tidak terpuaskan.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

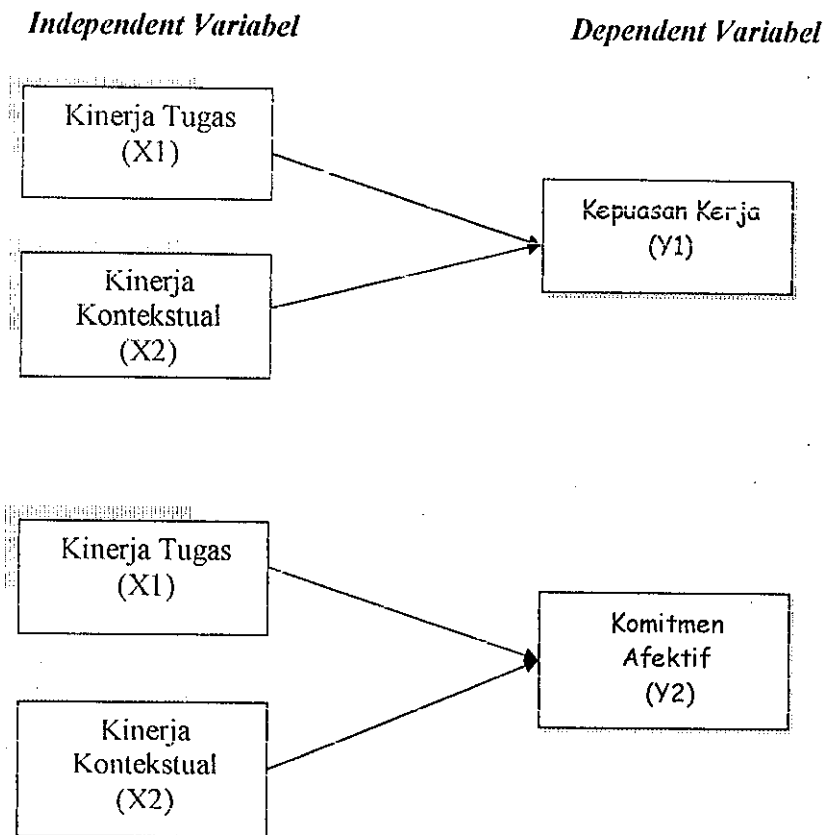
Van Scotter (2000) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara kinerja tugas, kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif sangatlah konsisten diantara kedua sampel (tahun 1992 dan tahun 1993). Pegawai yang kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Hasil penelitian Van Scotter (2000) dapat disimpulkan bahwa kinerja tugas dan kinerja kontekstual diantara kedua sampel (tahun 1992 dan 1993) masing-masing dapat memprediksikan tingkat kepuasan kerja mekanik yang masih bertugas aktif pada tahun 1996, tetapi hanya kinerja kontekstual saja yang secara signifikan dapat memprediksi komitmen organisasi mereka ($r = 0,24$; $p < 0,01$).

Gambar 1 di bawah ini menjelaskan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan pengaruh kinerja tugas dan kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Berdasarkan telaah teoritis diatas maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis yang dibangun adalah terdapat dalam gambar dibawah ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

**Pengaruh Kinerja Tugas dan Kinerja Kinerja Kontekstual
terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, dalam hal ini obyek penelitiannya adalah staff auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Hans, Tuanakotta & Mustofa (HTM) yang berkantor pusat di Jakarta.

3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh staff auditor pada Kantor Akuntan Publik Hans, Tuanakotta & Mustofa (HTM) yang berkantor pusat di Jakarta. Alasan pemilihan sampel pada KAP Hans, Tuanakotta dan Mustofa dikarenakan KAP Hans, Tuanakotta dan Mustofa, dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang bekerja pada KAP tersebut dan tingkat profesionalnya yang tinggi sehingga KAP Hans, Tuanakotta dan Mustofa termasuk 5 KAP yang terbesar di Indonesia (the big five).

Untuk menentukan sampel, digunakan direktori Kantor Akuntan Publik tahun 2000 yang dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik, dengan cara mengirimkan kuesioner berdasarkan jumlah staff Auditor Kantor Akuntan Publik Hans, Tuanakotta & Mustofa yang tersedia pada direktori tersebut.

Metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dalam hal ini obyek penelitian yang dipilih adalah Kantor Akuntan Publik Hans,

Tuanakotta & Mustofa yang berkantor pusat di Jakarta. Pemilihan satu KAP besar yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar tidak terjadi *bias* yang disebabkan karena perbedaan *setting* seperti, perbedaan kebijakan, perbedaan kota, dan lain-lain.

Metode penentuan sampel menggunakan *Simple random sampling* (acak sederhana) dan dari jumlah populasi 522 auditor ditentukan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Husein, 1999 : 59) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini e = 10 %.

Dari perhitungan rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diteliti dalam melihat pengaruh kinerja tugas dan kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif adalah sebanyak 84 responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Kinerja Tugas

Inti dari kinerja tugas adalah kemampuan dalam tugas khusus pekerjaan. Kinerja tugas didefinisikan sebagai tambahan pada perilaku yang memberikan bantuan secara spontan yang disebut oleh Smith dkk (1983) sebagai *altruism*, serta George dan Brief (1992) mendefinisikan membantu rekan sekerja, fasilitasi antar pribadi meliputi tindakan yang mempunyai tujuan yang mengembangkan moral, mendorong kerjasama, menghilangkan batasan/hambatan terhadap kinerja, atau membantu rekan sekerja dalam melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan yang berorientasi tugas mereka.

Kinerja tugas dinilai dengan 10 item yang diadaptasi dari dimensi-dimensi insiden penting yang dikembangkan untuk Proyek A (Campbell, 1987) ditambah dengan informasi dari analisis tugas auditor :”Dalam mengerjakan tugas, seberapa efektifkah Bapak/Ibu akan : [a] memeriksa, menguji dan mendeteksi masalah yang timbul dalam lingkungan KAP; [b] memecahkan masalah dalam KAP; [c] menjalankan tugas-tugas pemeliharaan rutin; [d] tugas perbaikan; [e] menggunakan perkakas dan peralatan pengetesan; [f] menggunakan dokumentasi teknis; [g] mengoperasikan peralatan; [h] merencanakan dan mengorganisir pekerjaan; [i] mengerjakan tugas-tugas administratif; [j] menginventori peralatan kerja.” Pengawas menggunakan skala lima poin yang berkisar dari 1 = jauh dibawah rata-rata (tidak sama sekali) hingga 5 = jauh diatas rata-rata (sangat sering) untuk menilai kinerja bawahan mereka pada tiap-tiap item. Nilai rata-rata kinerja tugas dari penelitian sebelumnya adalah [$\alpha = 0,95$; $N = 169$].

3.3.2. Kinerja Kontekstual.

Kinerja kontekstual adalah saat pegawai dengan sukarela membantu rekan kerja yang tertinggal, bertindak dengan cara-cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, atau mengerahkan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. (Borman dan Motowidlo, 1993).

Ada bukti bahwa, untuk beberapa jenis pekerjaan, kinerja kontekstual merupakan nilai tambah yang berharga untuk kriteria *performa* kerja yang digunakan dalam seleksi personel (Borman dkk 1995; Motowidlo & Van Scotter 1994; Van Scotter & Motowidlo 1996). Penelitian-penelitian tersebut menitikberatkan pada perbedaan individual (Motowidlo dkk, 1997) yang menjadi prediktor sampai sejauh mana pegawai mau terlibat dalam perilaku-perilaku yang diinginkan.

Kinerja kontekstual dinilai dengan menggunakan 16 item yang dikembangkan untuk dengan mengadaptasi konsep yang diuraikan oleh Borman dan Motowidlo (1993): "Saat mengerjakan tugasnya, seberapa besar kemungkinan individu tersebut akan: [a] mematuhi instruksi meski tidak diawasi; [b] bekerja sama dengan individu lain dalam tim; [c] menunjukkan penampilan dan pembawaan akuntan yang pantas; [d] mengajukan diri untuk tugas-tugas ekstra; [e] mengikuti prosedur yang benar dan menghindari pengambilan jalan pintas; [f] menawarkan bantuan kepada rekan lain; [g] membela keputusan supervisor; [h] menjaga kehormatan Akuntan; [i] mendukung dan memotivasi rekan kerja yang bermasalah; [j] dengan sukarela mengerjakan tugas-tugas ekstra untuk membantu

rekan lain atau meningkatkan efektivitas unit; [k] memuji rekan kerja bila mereka berhasil; [l] berbicara dengan rekan lain sebelum mengambil tindakan yang dapat berimbas pada rekan tersebut; [m] mengucapkan kata-kata untuk menyenangkan orang lain atau kelompok kerja; [n] mendorong rekan lain untuk mengatasi kekurangan mereka agar tidak ketinggalan; [o] memperlakukan orang lain dengan adil; [p] memberikan bantuan tanpa diminta”. Pengawas menilai partisipan dengan skala lima poin berkisar dari 1 = tidak sama sekali dan 5 = sangat sering (Motowidlo & Van Scotter 1994). Skor rata-rata item dari peneliti terdahulu menunjukkan skor kinerja kontekstualnya [$\alpha = 0,95$; $N = 298$].

3.3.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Gibson et al. 1991). Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti, upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan sekerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti, gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Kepuasan kerja dinilai dengan menanyakan rasa sangat setuju – sangat tidak setuju partisipan atas sepuluh pernyataan berikut: “Secara keseluruhan, saya senang bergabung di Kantor Akuntan Publik (KAP); saya sangat senang dengan pekerjaan saya di Kantor Akuntan Publik (KAP); saya bekerja di beberapa tempat yang sangat menyenangkan; rekan-rekan kerja dan atasan saya sangat

menyenangkan; dan saya merasa kecewa dengan pekerjaan saya di Kantor Akuntan Publik (KAP)”. Mereka menggunakan skala jawaban lima poin dengan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Instrumen ini diadopsi dari penelitian terdahulu yaitu (Scotter; 2000) yang digunakan untuk meneliti karyawan angkatan udara dengan modifikasi angkatan udara diganti dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan mempunyai realibilitas konstruk adalah $Alpha = 0,64$ dengan $[N = 333]$.

3.3.4. Komitmen Afektif.

Komitmen Afektif didefinisikan sebagai keinginan tinggal dengan organisasi karena ada kesesuaian nilai antara organisasi dengan pekerja. (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; pada Somers & Birnbaum, 1998). Jadi karena dia menginginkan (*want to*).

Pegawai yang komitmen organisasinya tinggi lebih berorientasi pada pekerjaan dibandingkan pegawai-pegawai lain. Mereka mendapat kepuasan dari pekerjaan mereka dan memandang pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan personal mereka. Oleh karena itu, mereka mau mengerahkan segala upaya demi perusahaan (Mowday dkk, 1982). Hasil penelitian (mis, Williams & Hazer 1986) mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden untuk komitmen organisasi yang afektif.

Menyangkut konsekuensi-konsekuensi suatu komitmen, Morgan dan Hunt (1994) menemukan bukti-bukti yang kuat adanya pengaruh komitmen afektif. Dengan adanya komitmen afektif, klien jadi merasa lebih erat dengan suatu kantor audit sehingga mereka mau diajak kerjasama. Selain itu, komitmen afektif dapat mengurangi kemungkinan pindahnya klien ketempat lain. Pekerja-pekerja dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka merasakan bahwa mereka sebaiknya bekerja demikian. Hal ini sesuai dengan penelitian Gundlach dkk (1995) yang menemukan bukti kuat adanya pengaruh positif kerjasama klien dengan kantor audit terhadap komitmen untuk melanjutkan hubungan.

Komitmen organisasi afektif diukur dengan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang terdiri dari tiga item berdasarkan instrumen yang dikembangkan Mowday dkk (1982). Para karyawan ditanya tentang persetujuan mereka atas: "Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah organisasi tempat kerja terbaik bagi saya; saya tidak akan menyarankan karir di Kantor Akuntan Publik (KAP) kepada teman atau saudara saya; saya bangga menjadi bagian dari Kantor Akuntan Publik (KAP)". Jawaban dinilai dengan skala lima poin yang sama dengan kepuasan kerja, 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Dari penelitian terdahulu *realibilitas* konstruk adalah 0,72 untuk sampel [N = 336].

3.4. Teknik Analisis

Data penelitian dianalisis dengan alat statistik, yang pertama adalah statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografi

responden penelitian (umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja/tahun) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi absolut yang menunjukkan angka rata-rata (*mean*), median, kisaran dan standar deviasi.

3.4.1. Uji Kualitas Data

Huck dan Cormier (1996) dalam Kamal (1999) menyatakan bahwa kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Sedangkan uji validitas berkenaan dengan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Uji validitas konstruk menggunakan analisis faktor dengan *Varimax Rotation* (Imam Ghazali, 2000). Pengujian ini menentukan kualitas instrumen kepuasan kerja dan komitmen afektif dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing instrumen. Suatu instrumen penelitian yang valid disyaratkan memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,50 (Hair et al, 1996)

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan bantuan program SPSS versi 10.0, untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally, 1969) dalam (Ghozali, 2001).

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota seri observasi yang disusun menurut urutan waktu (*time series*) atau menurut urutan tempat/ruang (*cross section*). Hal ini disebabkan karena pengaruh residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap adanya autokorelasi, salah satunya adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Uji ini merupakan yang paling populer, karena merupakan uji sampel terbatas yang pasti, lebih *powerfull* dibandingkan dengan uji-uji lain, berdasarkan pada *least squares residuals*, dan diterapkan oleh hampir semua program komputer *least squares* (Judge, 1988).

3. Uji Heteroskedasitas

Dalam pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu melihat grafik plot (SPSS) antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

- Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit, dan sebagainya) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier diantara variabel bebas. Problem multikolinearitas disini menunjukkan adanya derajat kolinearitas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dilakukan uji multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan cara melihat :

1. Nilai *R square*, suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independen.
2. *Variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas adalah apabila mempunyai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai *tolerance* mendekati 1.

3.5. Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi merupakan suatu tehnik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam hubungannya dengan penelitian ini variabel independen adalah kinerja tugas (X1) dan kinerja kontekstual (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y1) dan komitmen afektif (Y2), dengan persamaan estimasinya adalah :

$$1. Y1 = \beta_0 + b_1 X1 + b_2 X2 + e$$

$$2. Y2 = \beta_0 + b_1 X1 + b_2 X2 + e$$

dimana :

Y1 = faktor Kepuasan Kerja

Y2 = faktor Komitmen Afektif

X1 = dimensi Kinerja Tugas

X2 = dimensi Kinerja Kontekstual

β_0 = konstanta

b_1, b_2 = koefisien masing-masing faktor (X_1, X_2)

e = (*error*) variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.5.1. Uji-t

Pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dengan menggunakan uji-t, yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji.

Uji statistik t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang dihendaki adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_A : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

④ Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Untuk menentukan nilai t-hitung dengan rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

dimana :

b_i = koefisien regresi

$Sc(b_i)$ = kesalahan standar yang ditaksir

Dengan tingkat signifikansi 5 % dan $df = n - k$, diperoleh nilai t-tabel. Kemudian nilai t-tabel dibandingkan dengan nilai t-hitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 dinyatakan ditolak dan menerima H_1 .
- b. Bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 dinyatakan diterima dan menolak H_1 .

3.5.2. Uji-F

Pengujian hipotesis keempat dilakukan uji secara simultan yaitu dengan menggunakan uji F dengan prosedur sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

■ Menentukan nilai F hitung dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

dimana :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel

Dengan tingkat signifikansi 5 % dan $df = n - k$, diperoleh nilai F -tabel. Kemudian nilai F -tabel dibandingkan dengan nilai F -hitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan kriteria :

- a. Bila nilai F -hitung $>$ F -tabel, maka H_0 dinyatakan ditolak dan menerima H_1 .
- b. Bila nilai F -hitung $<$ F -tabel, maka H_0 dinyatakan diterima dan menolak H_1 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data pada Direktori KAP tahun 2000, didapat jumlah staff auditor pada Kantor KAP Hans, Tuanakotta dan Mustofa di Jakarta sebanyak 522 auditor. Dari perhitungan statistik maka sampel yang diambil sebanyak 84 responden. Berdasarkan pertimbangan tertentu, disebarlanlah kuesioner sebanyak 150 buah. Kuesioner yang disampaikan kepada responden disertai dengan surat permohonan untuk menjadi responden dan dijelaskan sesuai dengan tujuan penelitian serta untuk meyakinkan responden bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk kepentingan ilmiah semata dan identitas responden akan dijamin kerahasiaannya. Kuesioner yang telah diisi oleh responden selanjutnya ditelaah kelengkapan serta kesesuaiannya dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Jumlah keseluruhan kuesioner yang diantar langsung kepada responden sebanyak 150 kuesioner. Jumlah kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti sebanyak 91 buah atau tingkat pengembalian 60,7 %. Dari keseluruhan jumlah kuesioner yang diterima tersebut, kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 87 kuesioner atau 58 % dari jumlah kuesioner yang diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang diantar langsung	150	100 %
Kuesioner yang tidak direspon	59	39,3 %
Kuesioner yang direspon	91	60,7 %
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	4	2,6 %
Kuesioner yang dapat diolah	87	58 %
TOTAL	150	100 %

4.2. Statistik Deskriptik

Dari 87 responden yang digunakan untuk analisis data, responden wanita berjumlah 39 orang (44,8 %) dan responden pria berjumlah 48 orang (55,2 %). Untuk faktor usia responden, sebagian besar didominasi oleh responden yang berusia kurang dari 31 tahun sebanyak 64 orang (73,6 %), 31 sampai 44 tahun sebanyak 21 orang (24,1 %) dan diatas 44 tahun sebanyak 2 orang (2,3 %). Pengalaman kerja responden menunjukkan rentang waktu dari kurang dari 2 tahun berjumlah 25 orang (28,7 %), dua sampai lima tahun berjumlah 46 orang (52,9 %), dan yang mempunyai pengalaman kerja lima tahun keatas berjumlah 16 orang (18,4 %).

Dalam kategori pendidikan, komposisi pendidikannya didominasi oleh Sarjana setingkat Strata Satu (S1). Untuk Sarjana Strata satu (S1) berjumlah 81 orang (93,1 %), Sarjana Strata dua (S2) berjumlah 4 orang (4,6 %) dan Diploma III

berjumlah 2 orang (2,3 %). Tabel 4.2 berikut ini menyajikan data demografi (profil) responden secara lengkap.

Tabel 4.2
Data Demografi (Profil) Responden

KETERANGAN	FREKUENSI	PERSENTASE
Jenis Kelamin :		
Pria	48	55,2 %
Wanita	39	44,8 %
Usia :		
< 31 th	64	73,6 %
31 - 44 th	21	24,1 %
> 44 th	2	2,3 %
Lama Kerja :		
< 2 th	25	28,7 %
2 - 5 th	46	52,9 %
> 5 th	16	18,4 %
Tingkat Pendidikan :		
Strata Dua (S2)	4	4,6 %
Strata Satu (S1)	81	93,1 %
Diploma III (D3)	2	2,3 %
TOTAL	87 responden	100 %

Sumber : data primer diolah, 2002

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian digunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran aktual, mean, median, standar deviasi dan nilai tengah, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Standar Deviasi	Nilai Tengah
Kinerja Tugas	17 - 160	15-50	33.11	6.15	35
Kinerja Kontekstual	6 - 290	45-80	61.57	7.15	35
Kepuasan Kerja	28 - 135	10-23	17.17	2.51	13
Komitmen Afektif	11 - 65	5-14	9.22	1.77	9

Sumber : data primer diolah, 2002

Berdasarkan tabel terlihat statistik deskriptif untuk kepuasan kerja, menunjukkan jawaban reponden berkisar antara 10 dan 23, sedangkan kisaran teoritis skor berkisar antara 28 dan 135 dan titik tengah 13. Adapun nilai rata-rata jawaban adalah 17,17 yang berarti lebih tinggi dari nilai titik tengah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini cukup tinggi. Sedangkan untuk komitmen afektif menunjukkan jawaban responden berkisar 5 dan 14, sedangkan kisaran teoritis skor berkisar antara 11 dan 65 dengan nilai titik tengah 9. Adapun nilai rata-rata jawaban adalah 9,22 yang berarti lebih tinggi dari nilai titik tengah, dengan demikian dapat disimpulkan pula bahwa tingkat komitmen afektif cukup tinggi.

Hasil pengukuran kinerja tugas menunjukkan bahwa kisaran aktual 15 dan 50 dengan nilai rata-rata jawaban 33,11, yang berarti lebih rendah dari nilai titik tengah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja tugas rendah, sedangkan kisaran teoritis untuk skor kinerja tugas adalah 17 dan 160

dengan titik tengah 35. Skor yang rendah menunjukkan tingkat kinerja tugas yang rendah dan skor tertinggi menunjukkan tingkat kinerja tugas yang tinggi.

Pengukuran kinerja kontekstual dalam tabel menunjukkan bahwa kisaran aktual skor jawaban responden 45 dan 80 sedangkan kisaran teoritis 6 dan 290. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 61,57, lebih tinggi dari nilai titik tengah sebesar 35, hal ini berarti tingkat kinerja kontekstual cukup tinggi.

4.3. Uji Kualitas Data

Hair et al (1998) menjelaskan bahwa kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas dan validitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen, bila data yang diperoleh kurang *valid* dan *reliabel* maka akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Berikut ini akan diikhtisarkan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian yang diuji.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

VARIABEL	CRONBACH ALPHA
Kinerja Tugas	0,8032
Kinerja Kontekstual	0,8758
Kepuasan Kerja	0,6120
Komitmen Afektif	0,6404

Sumber : data primer diolah, 2002

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas masing-masing instrumen menunjukkan *cronbach alpha* diatas 0,5 yang berarti *reliabel* (Nunnally, 1994). Koefisien *cronbach alpha* variabel kinerja tugas sebesar 0,8032 ini berarti data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen tersebut reliabel. Untuk kinerja kontekstual, nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,8758 yang berarti bahwa data yang dikumpulkan juga reliabel. Untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif, data yang dikumpulkan keduanya reliabel, dalam hal ini terlihat pada nilai *cronbach alpha* sebesar 0,6120 dan 0,6404.

Tabel 4.5
Validitas Instrumen Kinerja Tugas

VARIABEL	ITEM	PEARSON CORRELATION	STATUS
KINERJA TUGAS	Q1	0,647	Valid
	Q2	0,641	Valid
	Q3	0,617	Valid
	Q4	0,687	Valid
	Q5	0,739	Valid
	Q6	0,538	Valid
	Q7	0,460	Tidak Valid
	Q8	0,492	Tidak Valid
	Q9	0,423	Tidak Valid
	Q10	0,704	Valid

Ket : Output SPSS lampiran D

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Pengujian Validitas data seperti yang terlihat pada Tabel 4.5 menjelaskan tentang validitas instrumen atas beberapa pertanyaan variabel Kinerja Tugas yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Untuk pertanyaan Q1 valid dengan *pearson correlation* 0,647, pertanyaan Q2 valid dengan *pearson correlation* 0,641, pertanyaan Q3 valid dengan *pearson correlation* 0,617, pertanyaan Q4 valid

dengan *pearson correlation* 0,687, pertanyaan Q5 valid dengan *pearson correlation* 0,739, pertanyaan Q6 valid dengan *pearson correlation* 0,538, pertanyaan Q7 tidak valid dengan *pearson correlation* 0,460, pertanyaan Q8 tidak valid dengan *pearson correlation* 0,492, pertanyaan Q9 tidak valid dengan *pearson correlation* 0,423, pertanyaan Q10 valid dengan *pearson correlation* 0,704 (Lampiran D), sesuai dengan yang disyaratkan yaitu jumlah skor item pertanyaan dikorelasikan dengan total skor pertanyaan, menghasilkan hubungan yang signifikan sehingga secara umum instrumen mampu menjelaskan dimensi kinerja tugas yang telah diidentifikasi oleh Campbell (1987).

Tabel 4.6
Validitas Instrumen Kinerja Kontekstual

VARIABEL	ITEM	PEARSON CORRELATION	STATUS
KINERJA KONTEKSTUAL	Q11	0,647	Valid
	Q12	0,348	Tidak Valid
	Q13	0,463	Tidak Valid
	Q14	0,730	Valid
	Q15	0,506	Valid
	Q16	0,710	Valid
	Q17	0,393	Tidak Valid
	Q18	0,464	Tidak Valid
	Q19	0,588	Valid
	Q20	0,598	Valid
	Q21	0,547	Valid
	Q22	0,703	Valid
	Q23	0,523	Valid
	Q24	0,776	Valid
	Q25	0,671	Valid
	Q26	0,752	Valid

Ket : Output SPSS lampiran D

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Untuk instrumen Kinerja Kontekstual, Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 16 item pertanyaan yang diajukan, ada 4 item pertanyaan yang tidak valid yaitu untuk pertanyaan Q12, Q13 dan Q17, Q18, sehingga dapat dikatakan bahwa secara umum instrumen mampu menjelaskan dimensi-dimensi dari variabel kinerja kontekstual yang telah diidentifikasi oleh Borman dan Motowidlo (1993).

Untuk hasil pengujian validitas instrumen Kepuasan Kerja, seperti yang diuraikan pada Tabel 4.7 di bawah ini, dimana dari 5 item pertanyaan hanya 1 item pertanyaan yang tidak valid yaitu untuk pertanyaan Q31, sehingga dapat dikatakan secara umum instrumen mampu menjelaskan dimensi Kepuasan Kerja.

Tabel 4.7
Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

VARIABEL	ITEM	PEARSON CORRELATION	STATUS
KEPUASAN KERJA	Q27	0,653	Valid
	Q28	0,734	Valid
	Q29	0,718	Valid
	Q30	0,713	Valid
	Q31	0,353	Tidak Valid

Ket : Output SPSS Lampiran D

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Hasil pengujian validitas instrumen Komitmen Afektif, dari 3 item pertanyaan terbukti bahwa semua item pertanyaan valid, sehingga dapat dikatakan bahwa secara umum instrumen mampu menjelaskan dimensi Komitmen Afektif yang telah diidentifikasi oleh Mowday (1982). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Validitas Instrumen Komitmen Afektif

VARIABEL	ITEM	PEARSON CORRELATION	STATUS
KOMITMEN AFEKTIF	Q32	0,852	Valid
	Q33	0,695	Valid
	Q34	0,744	Valid

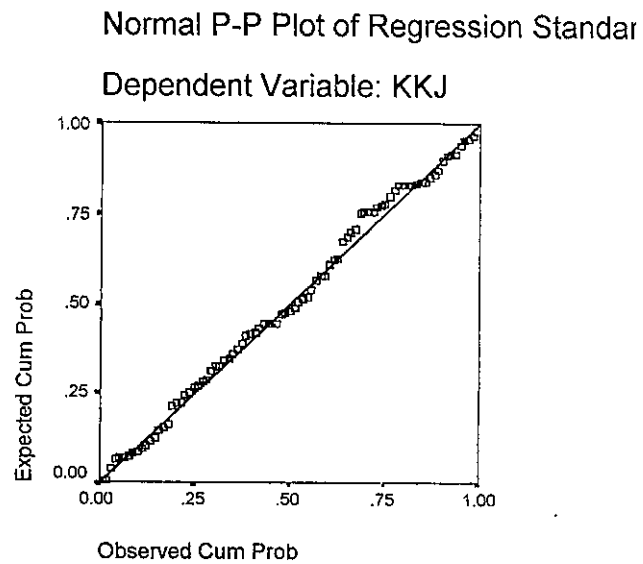
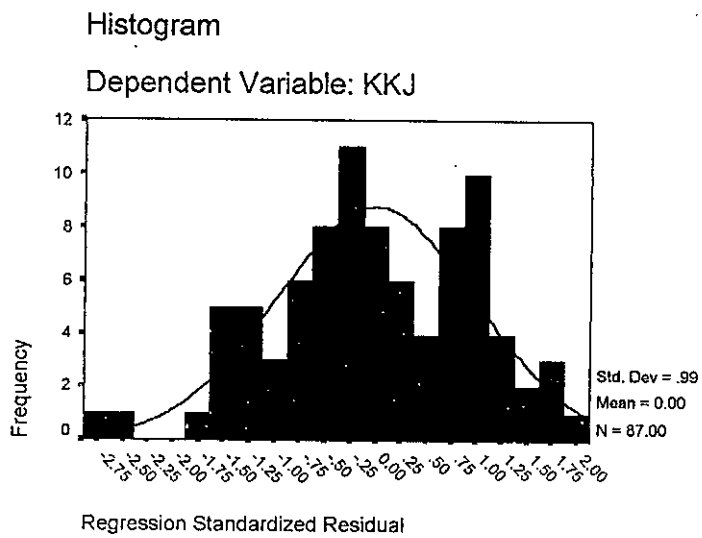
Ket : Output SPSS Lampiran D
Sumber : Data Primer diolah, 2002

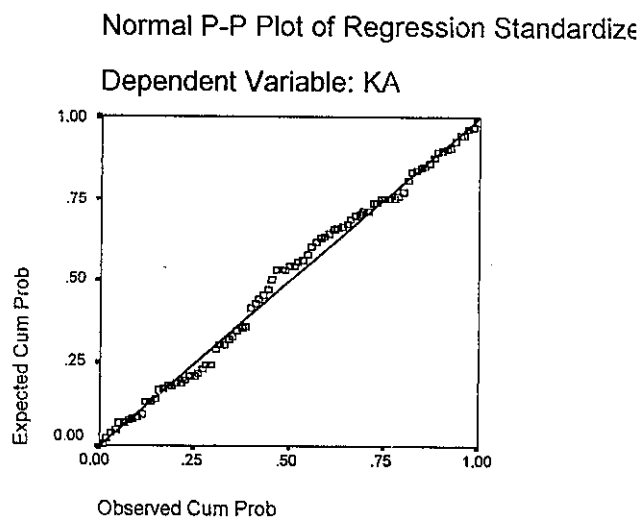
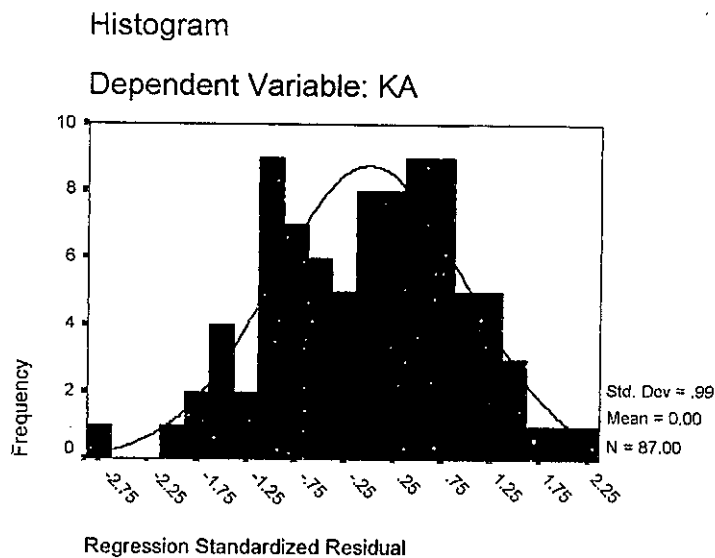
4.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak melalui analisa grafik. Melalui analisis grafik untuk menguji normalitas data adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data distribusi yang mendekati distribusi normal atau metode yang lebih baik dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini grafik histogram uji normalitas data :

Output Uji Normalitas Data





Analisis grafik memperlihatkan tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini berarti model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja dan komitmen afektif

berdasarkan masukan dari variabel independen karena sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada *problem* autokorelasi. Suatu model regresi dikatakan baik bila regresi terbebas dari masalah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan tehnik *Durbin-Watson* (DW-test) yang seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Output Uji Autokorelasi

MODEL PENGUJIAN	NILAI D-W
Kep.Kerja = $b_0 + b_1 \text{ Kin.Tugas} + b_2 \text{ Kin.Konteks} + e$	1,732
Kom.Afektif = $b_0 + b_1 \text{ Kin.Tugas} + b_2 \text{ Kin.Konteks} + e$	2,024

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan nilai DW Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 1,732 dan 2,024 yang kemudian dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 5 % dengan jumlah sampel 87 dan jumlah variabel bebas 2. Dari tabel *Durbin-Watson* Kepuasan Kerja (Y1) didapatkan nilai $d_l = 1,61$ dan $d_u = 1,70$ hal ini berarti bahwa nilai $DW = 1,732$ dan $DW = 2,024$

lebih besar daripada batas atas (du) 1,70, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian terhadap Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual yang tidak random terhadap variabel bebas atau nilai variabel terikat atau jika varian dari residual satu ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas. Heteroskedastisitas akan memperlemah kemampuan memprediksi suatu model regresi, sehingga model yang baik harus terbebas dari heteroskedastisitas atau disebut juga dengan homoskedastisitas.

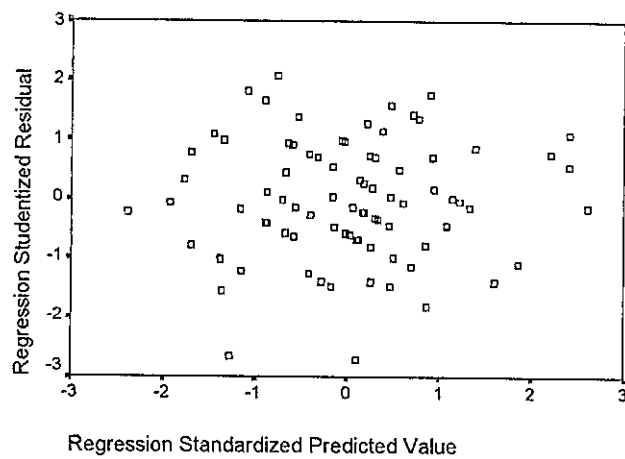
Pengujian model regresi penelitian ini adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dengan dasar analisis :

- ⊖ Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- ⊖ Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas.

Berikut ini Gambar Diagram Scatterplot :

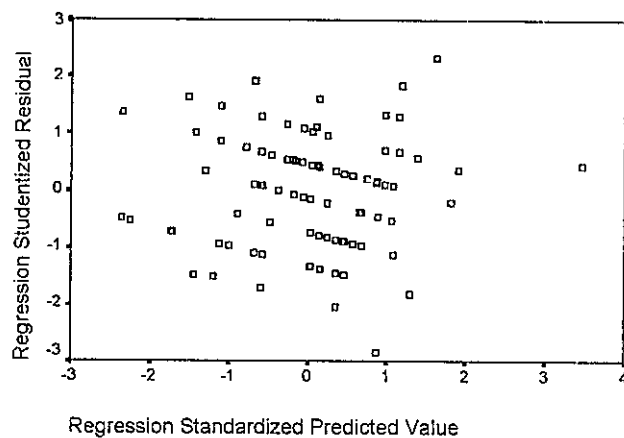
Scatterplot

Dependent Variable: KKJ



Scatterplot

Dependent Variable: KA



Berdasarkan grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi dengan Y sesungguhnya) yang telah *distandardized* yang memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tersebar baik ke

atas maupun kebawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja dan komitmen afektif, berdasarkan masukan kedua variabel independen (kinerja tugas dan kinerja kontekstual).

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier diantara variabel bebas. Problem multikolinearitas disini menunjukkan adanya derajat kolinearitas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dilakukan uji multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan cara melihat :

- Nilai *R square* suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- *Variance Inflation Factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas adalah apabila mempunyai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai *tolerance* mendekati 1.

Tabel 4.10
Output Uji Multikolinieritas untuk Y1 (Kepuasan Kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.739	2.134		1.284	.203		
	KTG	3.076E-02	.035	.075	.889	.377	.998	1.002
	KKT	.218	.030	.621	7.313	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: KKJ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KTG	KKT
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	2.433E-02	11.048	.03	.88	.15
	3	5.989E-03	22.268	.97	.12	.85

a. Dependent Variable: KKJ

Tabel 4.11
Output Uji Multikolinieritas untuk Y2 (Komitmen Afektif)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.276	1.826		1.794	.076		
	KTG	6.370E-02	.030	.221	2.151	.034	.998	1.002
	KKT	6.226E-02	.025	.251	2.442	.017	.998	1.002

a. Dependent Variable: KA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KTG	KKT
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	2.433E-02	11.048	.03	.88	.15
	3	5.989E-03	22.268	.97	.12	.85

a. Dependent Variable: KA

Berdasarkan output SPSS di atas dalam *model summary R square* cukup rendah, yaitu hanya sebesar 0,381 dan 0,095 (Lampiran G) atau (38 %) berarti model di atas tidak mengindikasikan terjadinya multikolinearitas. Selain itu, ada atau tidaknya multikolinearitas juga dapat dilihat dengan angka VIF dan *tolerance* untuk kedua variabel bebas kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang mempunyai angka disekitar 1, dalam hal ini untuk kinerja tugas dan kinerja kontekstualnya mempunyai angka 1,002 dan nilai toleransinya mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,998. Hal ini berarti kedua variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas dengan variabel lain.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji-F

Uji-F dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja tugas dan kinerja kontekstual secara simultan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, dengan prosedur menggunakan uji-F adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari perhitungan uji-F dengan menggunakan program SPSS 10.00, seperti yang terlihat pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji F (F-test)

VARIABEL DEPENDEN	F-HITUNG	SIGNIFIKANSI
Kepuasan Kerja	27,440	0,000 ^a
Komitmen Afektif	5,515	0,006 ^a
Keterangan		Signifikan

Ket : Independen Variabel : Kinerja tugas & Kinerja kontekstual

^a : signifikansi 0,0001 dan 0,00061

Sumber : data primer diolah, 2002

Secara keseluruhan variabel-variabel kinerja tugas dan kinerja kontekstual berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, dengan $\alpha = 5\%$ (*probabilitas value*). Penerimaan hipotesis untuk persamaan penelitian dengan hasil F-hitungnya adalah 27,440 dan 5,515 dengan *P-value* sebesar 0,000 dan 0,006, hal ini berarti perubahan kepuasan kerja dan komitmen afektif dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada seluruh variabel kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Sehingga dapat disimpulkan model ini cukup baik digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel kinerja tugas dan kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif.

4.5.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crosssection*) relatif

rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamat (Imam Ghozali, 2001). Berikut ini ditunjukkan hasil perhitungan dari variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 10.00 :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.381	1.97	1.732

a. Predictors: (Constant), KKT, KTG

b. Dependent Variable: KJ

Dari tampilan output SPSS di atas, besarnya *Adjusted R²* untuk Y1 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,381, dengan *Standard Error of Estimate* sebesar 1,97, hal ini berarti 38 % variasi kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen (kinerja tugas, kinerja kontekstual), sedangkan sisanya sebesar 62 % dijelaskan oleh sebab yang lain diluar model.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.341 ^a	.116	.095	1.69	2.024

a. Predictors: (Constant), KKT, KTG

b. Dependent Variable: KA

Sedangkan untuk variabel Y2 (Komitmen Afektif) nilai *Adjusted R²* sebesar 0,095, dengan *Standard Error of Estimate* sebesar 1,69, yang berarti bahwa 9 % variasi komitmen afektif bisa dijelaskan oleh variasi kinerja tugas dan kinerja kontekstual sedangkan 91 % dijelaskan oleh variabel yang lain diluar model.

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda untuk Y1 (Kepuasan Kerja)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.739	2.134		1.284	.203		
KTG	3.076E-02	.035	.075	.889	.377	.998	1.002
KKT	.218	.030	.621	7.313	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: KKJ

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi untuk Y1 (Kepuasan Kerja) adalah :

$$Y1 = 2,739 + 0,003076 X1 + 0,218 X2$$

Dimana :

Y1 = Kepuasan Kerja

X1 = Kinerja Tugas

X2 = Kinerja Kontekstual

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda untuk Y2 (Komitmen Afektif)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.276	1.826		1.794	.076		
KTG	6.370E-02	.030	.221	2.151	.034	.998	1.002
KKT	6.226E-02	.025	.251	2.442	.017	.998	1.002

a. Dependent Variable: KA

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi untuk Y2 (Komitmen Afektif) adalah :

$$Y2 = 3,276 + 0,006370 X1 + 0,006226 X2$$

Dimana :

Y2 = Komitmen Afektif

X1 = Kinerja Tugas

X2 = Kinerja Kontekstual

4.5.3. Uji-t

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen, peneliti menggunakan uji-t. Adapun tahap-tahapnya :

- Menentukan hipotesis

H0 : $b_i = 0$, Koefisien regresi tidak signifikan

H1 : $b_i \neq 0$, Koefisien regresi signifikan

- Kriteria pengujian :

- Jika t-hitung (statistik) < t-tabel maka H0 ditolak

- Jika t-hitung (statistik) > t-tabel maka H0 diterima

- Tingkat signifikansi *alpha* 5 % :

$$df = n - 3 = 87 - 3 = 84$$

$$t\text{-tabel } (0,05 ; 84) = 1,664$$

Hasil perhitungan regresi untuk t-hitung dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Regresi

VARIABEL	KOEFISIEN ESTIMATE	T	SIG	KETERANGAN
Kinerja tugas	0,003	0,889	0,377	Tidak signifikan
Kinerja Kontekstual	0,218	7,313	0,000	Signifikan
<i>Dependen Variabel : Kepuasan Kerja</i>				
Kinerja tugas	0,006	2,760	0,007	Signifikan
Kinerja kontekstual	0,006	2,177	0,032	Signifikan
<i>Dependen Variabel : Komitmen Afektif</i>				

Sumber : data diolah, 2002.

Dari tabel di atas, dapat kita lihat bahwa untuk variabel kinerja kontekstual terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif, hasilnya signifikan. Sedangkan untuk variabel kinerja tugas terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif, hasilnya tidak signifikan.

4.5.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Parameter estimasi antara variabel kinerja tugas dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai t-hitung sebesar 0,889 dan t-tabel 1,664. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai t-hitung < t-tabel sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 1 atau H1 ditolak.

Beberapa studi yang mengungkapkan tentang kinerja, seperti misalnya Ross dan Feris (1981) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja. Kemudian Larkin dan Schweikart (1992) melakukan survey terhadap 90 auditor yang hasilnya kinerja berhubungan dengan kemampuan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen.

organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

Hipotesis 1 : Kinerja tugas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian variabel kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai t-hitung sebesar 7,313 dan t-tabel 1,664. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa t-hitung > t-tabel sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 2 atau H2 diterima.

Hasil penelitian Van Scotter (2000) yang menemukan bahwa kinerja kontekstual dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam pernyataan kepuasan kerja ($\Delta R^2 = 0,03$; $p < 0,05$) dan komitmen organisasi afektif di tahun 1996 ($\Delta R^2 = 0,03$; $p < 0,05$), tetapi kinerja tugas tidak, hal ini mendukung hipotesis 2 berikut ini:

Hipotesis 2 : Kinerja kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Parameter estimasi antara variabel kinerja tugas dengan komitmen afektif yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 2,151. Dapat dilihat bahwa bilai t-hitung lebih besar dari t-tabel untuk df sebesar 84 tingkat signifikansi sebesar 5 % yaitu 1,664, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 atau H3 diterima.

Hipotesis 3 : Kinerja tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Untuk mengukur variabel kinerja kontekstual terhadap komitmen afektif, dilihat dari perhitungan statistik nilai t-hitung sebesar 2,442 dan t-tabel 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 atau H4 diterima.

Van Scotter (2000) dalam penelitiannya dengan menggunakan sampel tenaga mekanik Angkatan Udara untuk tahun 1992 menemukan bahwa kinerja kontekstual dapat menjelaskan perbedaan unik dalam komitmen afektif ($\Delta R^2 = 0,03$; $p < 0,01$) dan kepuasan kerja ($\Delta R^2 = 0,03$; $p < 0,01$) melebihi pengaruh-pengaruh kinerja tugas, tetapi kinerja tugas tidak dapat menjelaskan jumlah perbedaan yang signifikan melebihi kinerja kontekstual. Hasil pengujian hipotesis 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hipotesis 4 : Kinerja kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Dari pengujian beberapa hipotesis di atas, maka secara garis besarnya dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

HIPOTESIS	BUNYI HIPOTESIS	HASIL PENGUJIAN
<i>H1</i>	Kinerja tugas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	Ditolak
<i>H2</i>	Kinerja kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
<i>H3</i>	Kinerja tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif	Diterima
<i>H4</i>	Kinerja kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif	Diterima

4.5.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan adanya hasil yang konsisten dengan penelitian Van Scotter (2000) yang mengemukakan bahwa kinerja kontekstual dapat menjelaskan variasi ekstra dalam kepuasan kerja atau komitmen afektif, melebihi yang dapat dijelaskan oleh kinerja tugas, tetapi kinerja tugas tidak dapat menjelaskan variasi inkremental signifikan pada kedua variabel dependen ini. Dibandingkan dengan kinerja tugas, kinerja kontekstual dapat menjelaskan dengan lebih baik perbedaan pemenuhan syarat untuk mendapatkan promosi, perbedaan niat pindah actual atau reaksi afektif pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. Temuan penelitian ini mendukung hipotesa pertama bahwa terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara kinerja tugas dan kepuasan kerja.

Rendahnya varians inkremental yang dijelaskan oleh variabel independen, sama dengan penemuan pada studi terdahulu (misal Borman dan Motowidlo, 1993, Brief dan Motowidlo, 1986). Hal ini diduga karena adanya hubungan atau interkorelasi antara variabel-variabel independen, yang biasa terjadi dalam analisis regresi berganda. Hair et al (1998) menyatakan bahwa kemampuan variabel independen yang ditambahkan pada proses regresi untuk meningkatkan prediksi terhadap variabel dependen tidak hanya berkaitan dengan korelasinya dengan variabel dependen tersebut, tapi juga korelasi variabel independen yang ditambahkan dengan variabel independen yang sudah ada pada proses regresi itu. Dampaknya adalah menurunnya varians yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dan penentuan kontribusi masing-masing variabel independen makin sulit.

Hasil uji hipotesis kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini menemukan bukti empiris adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja kontekstual terhadap kepuasan kerja serta kinerja tugas dan kinerja kontekstual terhadap komitmen afektif. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian seperti Borman dkk (1995), MacKenzie dkk (1991), Motowidlo & Van Scotter (1994) dan penelitian-penelitian atas pencakupan kebijakan (mis, ORR, Sackett & Mercer, 1989, Werner, 1994) telah memperluas penelitian ini menuju arah yang baru dengan menunjukkan bahwa kinerja kontekstual juga menjelaskan varians yang substansial dalam *judgement* pengawasan kinerja keseluruhan. Bukti bahwa kinerja tugas dan kinerja kontekstual dapat memprediksi hasil-hasil yang berbeda ini konsisten dengan pembedaan antara kinerja tugas dengan kinerja kontekstual seperti yang dirumuskan Borman & Motowidlo (1993). Borman dkk (1995) menemukan bahwa faktor-faktor tugas dan kontekstual untuk jumlah varians yang hampir sama dalam penerangan kinerja keseluruhan mempertegas hasil-hasil sebelumnya (mis, Mac Kenzie dkk, 1991; Motowidlo & Van Scotter, 1994).

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kinerja tugas dan kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh James R. Van Scotter (2000) yang meneliti Hubungan kinerja tugas dan kinerja kontekstual dengan *turnover*, kepuasan kerja dan komitmen afektif. Dengan berbagai koreksi dan masukan, akhirnya untuk variabel *turnover* dalam penelitian ini ditiadakan.

Penelitian ini menggunakan responden auditor pria dan wanita pada KAP Hans, Tuanakotta & Mustofa di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tugas dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual, sedangkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Hal ini sejalan dengan penelitian Motowidlo dan Van Scotter, 1994; Borman dan Motowidlo, 1993; Van Scotter, 2000; yang mengemukakan bahwa hubungan antara kinerja tugas, kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif sangatlah konsisten. Kinerja tugas dan kinerja kontekstual masing-masing dapat memprediksi tingkat kepuasan kerja mekanik yang masih bertugas aktif pada tahun 1996, tetapi hanya kinerja kontekstual saja yang secara signifikan dapat memprediksi komitmen organisasi mereka ($r = 0,24$; $p < 0,01$). Pegawai yang

kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang timbul dalam penelitian ini yaitu :

1. Keterbatasan penelitian ini terletak pada telaah teoritis yang masih dirasakan kurang, khususnya untuk variabel kinerja tugas, sehingga terjadi kesulitan untuk merumuskan hipotesis penelitian ini.
2. Jumlah sampel yang digunakan belum memenuhi kriteria sampel yang baik, selain itu metode pengumpulan data yang masih belum mampu meningkatkan *respon rate*.
3. Sampel yang diambil hanya pada satu KAP saja, untuk penelitian dimasa yang akan datang hendaklah mengambil sampel dari beberapa KAP baik besar dan kecil, sehingga hasil penelitian dapat lebih mudah digeneralisasikan.
4. Jika pada penelitian ini sampelnya adalah akuntan sebagai “kaum” professional yang terikat dengan kode etik tertentu, mungkin pada penelitian berikutnya dapat diambil sampel dari kaum professional lain, misalnya karyawan yang bekerja di rumah sakit, dosen, guru, dan sebagainya.
5. Penelitian ini masih belum konkrit membuktikan argumen-argumen teoritis yang telah dipaparkan pada telaah teoritis dan kerangka pemikiran teoritis sehingga penelitian di masa akan datang sangat

dibutuhkan dengan memperbaiki segala keterbatasan penelitian baik yang telah diungkapkan maupun belum diungkapkan.

5.3. Implikasi

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberi manfaat baik bagi KAP sebagai sampel penelitian, maupun untuk penelitian selanjutnya.

1. Penelitian ini berhasil memperoleh bukti empiris bahwa variabel kinerja tugas, kinerja kontekstual mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif, tetapi hanya variabel kinerja tugas yang mempunyai hasil yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dibuat implikasi bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden berusia kurang dari 31 tahun. Dalam kenyataannya, bahwa akuntan memiliki mobilitas dan tingkat kesibukan yang tinggi sehingga dalam penentuan jumlah dan siapa yang akan menjadi responden dilakukan oleh pihak KAP. Mungkin hal ini yang menyebabkan karakteristik demografinya kurang menyebar. Pada penelitian selanjutnya mungkin dapat lebih memperhatikan keterbatasan ini dan untuk penelitian selanjutnya hendaklah dengan menggunakan sistem distribusi pengumpulan data yang berbeda sehingga dapat meningkatkan *respon rate*.
3. Perlunya desain kerja yang menarik, penghargaan, pelatihan, peningkatan kesejahteraan, *fair* dalam promosi dan penggajian, lingkungan kerja yang

nyaman, merupakan bentuk dukungan yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A, 1987, "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 72, 382-386.
- Albrecht, W.S, S.W. Brown and D.R. Field, 1981, "Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPAs", *Journal of Accountancy*, 61-66.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 : 1 – 18.
- Bateman,T,S & Organ,D,W. (1983) Job Satisfaction and good Soldier. The Relationship between affect and employee"citizenship" *Academy of Management Journal*, 26 587-595
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance : Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.
- Borman, W.C & Motowidlo, S.J (1983). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance. In N Schmitt, & W. Borman (Eds). *Personnel selection in organizations* (pp.71-98) New York : Jossey – Bass
- Borman, W.C & Motowidlo, S.J (1997). Task and contextrtual performance; The meaning for personnel selection research.*Human Performance*,10 99-109
- Borman, W.C, White , LA & Dorsey, DW(1995). Effects of rates task performance and interpersonal factor supervisor and peer performance ratings.*Journal of Applied Psychology*, 80, 168-177
- Brief, A, P & Motowidlo,,S,J (1986) Prosocial Organizational Behavior, *Academy of Management Review*, 11, 710 –725
- Camphell, J. P (1987). Improving the selection, classification and utization of Army enlisted personnel : annual report, 1985 fiscal year. *ARI Technical Report 746* Arlinton, VA: Army Reseach Instiutie for the Behavioral and Social Sciences.
- Chatman, J. 1989, "Improving Interactional Organizational Research : A Model of Person – Organization Fit", *Academy of Management Review* 14, 333-349.

- Cohen, J & Cohen, P. (1983) *Applied multiple regression/correlational analysis for behavioral and Social Sciences*. (2nd edn). Hillsdale, N.J: Erlbaum
- Cropanzano, R, Howes, J. C, Grandey, A. A, & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18. 159-180.
- Ellis, B. & Mosher, J.S. 1993. Six Ps for four characteristics: A complete positioning strategy for the professional services firm-CPA's. *Journal of Professional Service Marketing*, 9 (1): 129 – 145.
- Fenika Wulani, 2001. *Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organisasional*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada (tidak dipublikasikan).
- George, J.M, & Brief, A.P. (1992) Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin* 112, 310-329
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Jr, 1997. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Boston, USA: Irwin-Burr Ridge.
- Guilford, J.P (1965). *Fundamental statistics in psychology and education* (4th edn) . New York : Mc Graw-Hill
- Heskett, J.L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., Jr., & Schlesinger, L.A, (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard Business Review*, Maret-April : 164-174.
- Husein Umar, 1999. *Riset Strategi Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Judge. A Timothy, (1993). Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?. *Journal of Applied Psychology*, 78. 395-401.
- Kerr, S, (1975). On the folly of rewarding A, While hoping for B. *Academy of Management Journal* 18, 769 – 783
- Lance, C. E., Teachout, M. S., & Donnelly, T. M. (1992). Specification of the criterion construct space: An Application of hierarchical confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 437 – 452.

- Lovelock, C. H. (1996). *Service marketing*. New Jersey, USA : Prentice Hall International Edition. Edisi Ketiga.
- Luthans, F, *Organizational Behavior*, (Mc.Hraw-Hill,1995)
- Mc. Evoy, G.M & Cascio , W. F.(1987). Do good or poor performers leave? A meta-analysis of relationship between performance and turnover. *Academy of Management Journal* 30 .744-762
- Mobley, W. H. (1982) Some unanswered questions in turnover. And withdrawal research *Academy of Management Review*, 7,111-116
- Motowidlo, S.J, Borman, W, C & Schmit. M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10 71-83
- Motowidlo, S,J & Van Scotter, J,R (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 475-480
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda Karya Bandung.
- Mowday,R.T , Porter, L.W & Steers, R.M (1982) *Employee - organization linkages : the psychology of commitment , absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press
- Organ, D.W. (1997) . Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97
- Organ, D.W & Ryan, K (1995). A Meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personal Psychology*, 48 775-800
- Petty.M, M,McGee, G,W & Cavender, J.W (1984). A meta analysis of relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9,712-712
- Podsakoff, P.M. & Mackenzie, S. B (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance : A review and suggestions for future research.*Human Performance* 10,113-151.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Borman, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as a predictor of work attitudes, job performance, and organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20. 159-174.

- Smith, C, Organ, D,W & Near , J.P (1983). Organizational citizenship. Behavior: Its Nature and antecedents. *Journal of applied Psychology*, 68. 453-463
- Steers, R. M. & Porter, L. W (1983) *Motivation and work behavior*(3rd edn) . New York : Mc Graww-Hill
- Van Scotter, J,R & Motowidlo, S.J (1996) Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance.*Journal of applied Psychology* 81, 525 –531
- Williams, L & Hazer, J.T(1986) Antecedent and Consequences of satisfaction and commitment in tuirnover model : A reanalysis using latent variabel structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71 219-231
- Van Scotter, J,R (2000) Relationship of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction and affective commitment *Human Resource Management Review* volume 10, 79-95.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak/Ibu Staff Auditor

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka penulisan tesis. Tesis tersebut berjudul :

**PENGARUH KINERJA TUGAS DAN KINERJA KONTEKSTUAL
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Kasus Pada KAP Hans, Tuanakotta dan Mustofa di Jakarta)**

Saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu yang bekerja di Kantor Akuntan Publik untuk mengisi kuisisioner terlampir sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu. Kuisisioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dapat Bapak/Ibu jawab selama kurang lebih 20 menit. Keberhasilan penelitian kami ini tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab seluruh pertanyaan.

Setelah terisi lengkap mohon kuisisioner segera dikirimkan kepada saya, Bapak/Ibu dapat melipat sesuai tanda lipatan yang ada dan menstaplesnya. Pada bagian belakang kuisisioner telah kami bubuhi perangko serta alamat pengiriman, sehingga Bapak/Ibu tinggal mengeposkan saja. Apabila nanti Bapak/Ibu membutuhkan hasil penelitian yang saya lakukan Bapak/Ibu dapat menghubungi saya dengan alamat yang sama.

Demikian permohonan saya atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu responden penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Hormat kami,

Z. Eliza Nora. A

KUESIONER

NO

CARA MENGISI KUESIONER:

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia, untuk jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila Bapak/Ibu memilih lain-lain, mohon diberi keterangan lebih lanjut. Untuk pertanyaan yang memiliki jawaban berupa rentang angka, misalnya tidak sesuai (diwakili dengan angka 1) sampai dengan sangat sesuai (diwakili dengan angka 5), Bapak / ibu diharap memberi tanda silang (X) pada salah satu angka yang tersedia. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan kondisi Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : (a) laki-laki (b) perempuan

Umur: tahun

Lama berada dalam akuntan publik tempat bekerja sekarang : _____ tahun

Pendidikan terakhir : (a) S-1 (b) S-2 (c) S-3 (d) Lainnya: _____

Status sertifikasi : (a) UNA (b) USAP (c) lainnya _____

Divisi/bidang kerja pada akuntan publik _____

Posisi/Kedudukan pada akuntan publik _____

Untuk pertanyaan Kinerja Tugas, Kinerja Kontekstual, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Bapak/Ibu dimohon memakai petunjuk dibawah ini.

DAFTAR PERTANYAAN

Keterangan Mengenai Rentang Angka untuk Kuesioner Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual :

1. Tidak Sama Sekali (TSS)
2. Jarang (JR)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Sering (S)
5. Sangat Sering (SS)

Kinerja Tugas

Dalam pengukuran Kinerja Tugas ini bapak /ibu dapat mempersepsikan diri bagaimana bapak /ibu saat mengerjakan tugasnya, seberapa efektifkah bapak/ibu dalam :

No	Pernyataan	TSS	JR	TP	S	SS
1.	Memeriksa, menguji dan mendeteksi masalah yang timbul dalam lingkungan KAP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.	Memecahkan masalah dalam KAP	1	2	3	4	5
3.	Menjalankan tugas-tugas pemeliharaan rutin	1	2	3	4	5
4.	Tugas perbaikan	1	2	3	4	5
5.	Menggunakan perkakas dan peralatan pengetesan	1	2	3	4	5
6.	Menggunakan dokumentasi teknis	1	2	3	4	5
7.	Mengoperasikan peralatan	1	2	3	4	5
8.	Merencanakan dan mengorganisir pekerjaan	1	2	3	4	5
9.	Mengerjakan tugas-tugas administratif	1	2	3	4	5
10.	Menginventori peralatan kerja	1	2	3	4	5

Kinerja Kontekstual

Dalam pengukuran kinerja kontekstual ini bapak /ibu dapat mempersepsikan diri bagaimana bapak /ibu saat mengerjakan tugasnya, seberapa sering bapak/ibu :

No	Pernyataan	TSS	JR	TP	S	SS
11.	Mematuhi instruksi meski tidak diawasi.	1	2	3	4	5
12.	Bekerja sama dengan individu lain dalam tim	1	2	3	4	5
13.	Menunjukkan penampilan dan pembawaan akuntan yang pantas	1	2	3	4	5
14.	Mengajukan diri untuk tugas-tugas ekstra	1	2	3	4	5
15.	Mengikuti prosedur yang benar dan menghindari pengambilan jalan pintas	1	2	3	4	5
16.	Menawarkan bantuan kepada rekan lain	1	2	3	4	5
17.	Membela keputusan supervisor	1	2	3	4	5
18.	Menjaga kehormatan Akuntan	1	2	3	4	5
19.	Mendukung dan memotivasi rekan kerja yang bermasalah	1	2	3	4	5
20.	Dengan sukarela mengerjakan tugas-tugas ekstra untuk membantu rekan lain atau	1	2	3	4	5

meningkatkan efektifitas kelompok yang bermasalah

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 21. Memuji rekan kerja bila mereka berhasil | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Berbicara dengan rekan lain sebelum mengambil tindakan yang dapat berimbas pada rekan tersebut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Mengucapkan kata-kata untuk menyenangkan orang lain atau kelompok kerja | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Mendorong rekan lain untuk mengatasi kekurangan mereka agar tidak ketinggalan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Memperlakukan orang lain dengan adil | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Memberikan bantuan tanpa diminta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Keterangan Mengenai Rentang Angka untuk Kuesioner Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif :

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | (STS) |
| 2. Tidak Setuju | (TS) |
| 3. Kurang Setuju | (KS) |
| 4. Setuju | (S) |
| 5. Sangat Setuju | (SS) |

Kepuasan Kerja

Untuk kepuasan kerja bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu dalam menceritakan bagaimana Bapak/Ibu merasakan tentang pekerjaan. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu jawaban dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X)

- | No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 27. | Secara keseluruhan, saya senang bergabung di KAP | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Saya sangat senang dengan pekerjaan saya di KAP | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. | Saya bekerja di beberapa tempat yang sangat menyenangkan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30. Rekan-rekan kerja dan atasan saya sangat menyenangkan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31. Saya merasa kecewa dengan pekerjaan saya di KAP

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Komitmen Afektif

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
32.	KAP adalah organisasi tempat kerja terbaik bagi saya	1	2	3	4	5
33.	Saya tidak akan menyarankan karir di KAP kepada teman atau saudara saya	1	2	3	4	5
34.	Saya bangga menjadi bagian dari KAP	1	2	3	4	5