

**Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan
Profesionalisme dengan Intensi Keluar
(Studi Empiris Pada Internal Auditor Perusahaan Manufaktur di Indonesia)**

TESIS

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



Diajukan oleh :

**Nama : Evi Lestari
NIM : C4C000331**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2003**

UPT-PUSTAK-UNDIP

Tesis berjudul

**Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan
Professionalisme dengan Intensi Keluar
(Studi Empiris Pada Internal Auditor Perusahaan Manufaktur di Indonesia)**

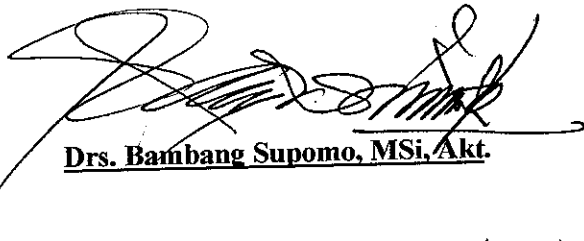
yang dipersiapkan dan disusun oleh

Evi Lestari

Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 9 Mei 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

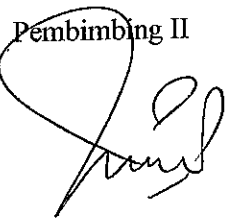
Susunan Tim Penguji

Pembimbing I



Drs. Bambang Supomo, MSi, Akt.

Pembimbing II



Dra. Zulaikha, MSi, Akt.

Anggota Tim Penguji



Drs. M. Kholiq Mahfud MSi.



Drs. H. Mohammad Nasir, MSi. Akt



Drs Anis Chairiri M.Com Akt.

Semarang, 12 Mei 2003

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Sains Akuntansi

Ketua Program



Drs. Mohammad Nasir MSi, Akt.



SERTIFIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Evi Lestari, menyatakan bahwa Tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipublikasikan, untuk mendapatkan gelar pada program magister sains akuntansi ini. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya

Mei 2003

Evi Lestari,

LPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft: 2170/I /Makle I.
cl. : 06/03 03

KATA PENGANTAR

Teriring salam dan do'a semoga kita semua masih diberi semangat dan rahmat oleh Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sebagai bagian civitas akademica

Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak Drs. Moh. Nasir Msi. Akt dan Dr. Imam Ghozali M.Com Akt, serta bapak M. Kholiq Mahfud sebagai pengelola program pasca sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan tesis ini. Dan diucapkan terimakasih pula kepada bapak pembimbing Drs. Bambang Supomo MSI Akt dan Dra. Zulaikha MSI Akt, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Ucapan terimakasih selanjutnya saya sampaikan kepada bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Jember dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember yang memberikan kesempatan pada saya untuk menempuh S2 akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang.

Terakhir, ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada suamiku tercinta : Dwi Cahyono SE. MSI dan Anak-anakku Inge Cellianada Cahyono Definta Anisha Tamara Cahyono dan Cindy Thalista Nurhaliza yang telah banyak berkorban dan dengan setia mendampingi saya menyelesaikan pendidikan. Semoga semua bantuan diatas mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin !

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	21
2.2	Kerangka Pemikiran Teoritis Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	22
4.1	Full Model Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	38
4.2	Full Model Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	39

DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
1 Ringkasan Penelitian	17
3.1 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indeks</i>	32
4.1 Statistik Deskriptif : Karakteristik Responden	34
4.2 Statistik Deskriptif Variabel	34
4.3 Ringkasan Hasil Terhitungan Realibilitas dan <i>Confirmatory factor Analysis</i>	37
4.4 Regression Weights Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	39
4.5 Regression Weights Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	40
4.6 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	41
4.7 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	41
4.8 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	52
4.9 Standardized Direct Effects – Estimates Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	53
4.10 Standardized Direct Effects – Estimates Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	53
4.11 Standardized Indirect Effects – Estimates Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	54
4.12 Standardized Indirect Effects – Estimates Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Instrumen Penelitian
- Lampiran II : Konfirmatory Faktor Analisis
- Lampiran III : Uji Realibilitas
- Lampiran IV : Data Mental

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menguji apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar. Data penelitian ini dikumpulkan melalui mail survey pada seluruh Internal Auditor yang terdapat pada perusahaan manufaktur yang ada pada Bursa Efek Jakarta. Teknik *Structural Equation Modeling* digunakan untuk membangun model teoritis dan menganalisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan Beberapa dimensi dari profesionalisme seperti afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, kewajiban sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan hanya dimensi profesionalisme kebutuhan otonomi yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau sebaliknya seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan yang dilakukannya. Sedangkan pengujian dua variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan sebaliknya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja semuanya menghasilkan temuan yang positif dan signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa temuan penelitian ini dapat menjawab temuan-temuan penelitian yang masih inkonklusif

Kata-kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi , Profesionalisme, Intensi Keluar dan *Structural Equation Modeling*

ABSTRACT

The purposes of this study were examining the ability both of job satisfaction and organizational commitment to mediating relationships between professionalism and intention to leave. Research data was collected by mail survey sent to all of Auditor Internal of manufacture companies listed on Jakarta Stock Exchange. The *Structural Equation Modelling* technique was used to construct theoretical model and data analyzing.

The results shows that several dimension of professionalism such as community affiliation, autonomous needs, and social obligation were significantly influencing job satisfaction and only autonomous needs of professionalism dimension that significantly influnecing organizational commitment. The result shows that professional auditor tend to more satisfied for his/her job and otherwise an auditor that unable actualizing his/her job. The tests for two of job satisfaction variable shows that job satisfaction positively influencing organizational commitment and organizational commitment positively influencing job satisfaction. The tests results shows that the research findings can answer the previous findings that still inconclusive.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Professionalism, Intention to Leave and *Structural Equation Modelling*.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Keaslian Tesis	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Gambar.....	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Lampiran	viii
Ringkasan/Abstraksi	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 . Manfaat Penelitian	6
BAB II TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.	7
2.1. Konsep Profesionalisme	7
2.2. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dan Profesionalisme	9
2.3. Komitmen Organisasi dan Profesionalisme	10
2.4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	12
2.5. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi keluar	15
2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis	21

BAB III	METODE PENELITIAN	23
	3.1. Jenis dan sumber data	23
	3.2. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel	24
	3.3. Definisi Operasional Variabel	24
	3.4. Teknik Analisis	27
	3.5. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	33
	4.1. Gambaran Umum responden	33
	4.2. Statistik Deskriptif	33
	4.3. Proses Pengolahan Data	35
	4.3.1 Uji reliabilitas dan <i>confirmatory factor analysis</i>	36
	4.3.2 <i>Structural Equation Model</i>	38
	4.3.3 Evaluasi asumsi Multikolinieritas	40
	4.3.4 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	41
	4.3.5 Pengujian Hipotesis	42
	4.3.6. Analisis pengaruh	53
BAB V	KESIMPULAN HASIL PENELITIAN	55
	5.1. Kesimpulan	55
	5.2. Keterbatasan Penelitian	56
	5.3. Saran	57
	5.4. Implikasi Penelitian	57
DAFTAR PUSTAKA		59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Internal Auditing merupakan bidang yang lebih kompleks dan menantang bila dibandingkan dengan profesi lain pada umumnya, dikarenakan sifat sensitif dari pekerjaannya. *Internal auditor* pada umumnya menghindari publikasi dan jarang membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan profesinya dengan pihak di luar lingkungan para *internal auditor*. *Internal auditor* merupakan suatu profesi yang memiliki peranan tertentu yang menjunjung tinggi standar mutu pekerjaan. Untuk menjadi *internal auditor* yang profesional, seseorang harus memahami kumpulan pengetahuan yang berlaku umum dalam bidang pemeriksaan intern yang dipandang penting sehingga ia dapat melaksanakan kegiatan dalam area yang cukup luas dengan hasil kerja yang memuaskan.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai *internal auditor* selalu mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan profesional dan perlu melatih kembali karyawan baru. Hasil penelitian Dalton dan Todor (1993) memberikan dukungan, bahwa dampak negatif intensi keluar adalah pada kualitas

dan kemampuan untuk menggantikan individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan Shore dan Martin (1989), serta Price dan Muller (1981) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan intensi keluar, walau komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap intensi keluar, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi.

Studi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Menurut Gregson (1992) kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik.

Dalam studi lain yang berkaitan, Aranya, et. all (1982) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang diperkerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, Aranya, et. all (1982) adanya suatu korelasi signifikan secara statistik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Suwandi dan Indriantoro (1999) menemukan kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Misalnya Mathieu (1988), Price dan Mueller (1981), William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi, Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Tetapi studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat, Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilakuan (Poznanski dan Blinc, 1997). Untuk merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan tersebut Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasi dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior atau jabatan.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dimensi profesionalisme diduga dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang nantinya berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Bukti penelitian terdahulu antara komitmen organisasi dengan profesionalisme adalah Pie dan Davis (1989) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasional dengan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan temuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), tetapi berbeda dengan Harrel et.al (1986) yang mendapati bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan profesionalisme. Sedangkan Harell

dkk (1986) mendapati positif dan saling berkaitan. Peneliti lain seperti Norris dan Neibuhr (1984) menemukan profesionalisme dengan kepuasan kerja berhubungan positif dan ditemukan negatif pada penelitian yang dilakukan Schroender dan Imdieke (1977)

Riset yang dilakukan oleh peneliti-peneliti tersebut diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Disamping itu beberapa penelitian memiliki kelemahan-kelemahan, seperti: kurangnya jumlah sampel penelitian dan kurang mewakili konsep profesionalisme. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme yang lebih kompleks dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dimensi-dimensi profesionalisme yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty tersebut merupakan taksonomi profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968) yang digunakan dalam penelitiannya Morrow dan Goetz (1988).

Dalam hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian terdahulu belum ada yang menguji kepuasan kerja, komitmen organisasi menjadi variabel mediasi sedangkan variabel antecedennya adalah profesionalisme dan variabel outcomenya adalah keinginan untuk berpindah. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji secara bersama-sama dengan menggunakan dua model antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan model urutan sebab akibat dari Poznanski dan Bline (1997).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di tersebut disamping menguji kembali hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian tidak secara langsung menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menguji pengaruh dimensi profesionalisme terhadap hubungan timbal balik kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sehingga diharapkan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh profesionalisme dapat berpengaruh tidak langsung terhadap *intensi keluar*. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja *Internal Auditor*.
4. Apakah dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi *Internal Auditor*.
5. Apakah hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap *intensi keluar*

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi *internal auditor* terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (ada 5 dimensi) terhadap kepuasan kerja *Internal Auditor*.
4. Menguji pengaruh dimensi profesionalisme (ada 5 dimensi) terhadap komitmen organisasi Internal Auditor.
5. Menguji hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi keluar

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Perhimpunan *Internal Auditor* Indonesia (PAII) dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan untuk mengukur profesionalisme dari profesi *internal auditor* yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para di antaranya Morrow dan Goetz (1988) menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow dan Mc Elroy (1991) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers dan Fogarty (1995) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga tersebut. an tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel *antesenden* (pengalaman) *internal auditor* dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya. Sedangkan di Indonesia an Kalbers dan Fogarty di replikasi oleh Winowo (1996) dan Rahmawati (1997), Sumardi (2001). Serta Yonanes Sri Guntur (2001) yang menggunakan sampel *internal auditor* dengan menggunakan instrumen profesionalisme di lingkungan *internal auditor* perusahaan manufaktur, dari Hall (1968).

Lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) adalah sebagai berikut :

Afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bawah yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini

merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.2. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dan Profesionalisme

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al, 1985).

Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974), Studi yang dilakukan Norris dan Nieburh (1984) mengharapkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada 62 akuntan publik di kantor akuntan publik *the big eight* di Amerika. Simpulan studi ini konsisten profesional afiliasi komunitas sedangkan empat dimensi lainnya tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Sehrueder dan Indieke (1977) menunjukkan hubungan yang negatif antara

profesionalisme dengan kepuasan kerja, Penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika. Begitu juga Sorensen (1967) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan dari keterangan dan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H1a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya.

H1b: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1c: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1d: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1e: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya

2.3 Komitmen Organisasi dan Profesionalisme

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999). Sedangkan Mabley et.al (1979)

dalam Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Pei dan Davis (1989) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan temuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), tetapi berbeda dengan Harrel et.al (1986) yang mendapati bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan profesionalisme. Untuk menguji kekonsistenan atau tidak penelitian terhadap kedua variabel tersebut maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

H2a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

H2b :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2c :*Internai Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.2. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dan Profesionalisme

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al, 1935).

Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974), Studi yang dilakukan Norris dan Nieburh (1984) mengharapkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada 62 akuntan publik di kantor akuntan publik *the big eight* di Amerika. Simpulan studi ini konsisten profesional afiliasi komunitas sedangkan empat dimensi lainnya tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Sehrueder dan Indieke (1977) menunjukkan

hubungan yang negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, Penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika. Begitu juga Sorensen (1967) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan dari keterangan dan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H1a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya.

H1b: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1c: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1d: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

H1e: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya

2.3 Komitmen Organisasi dan Profesionalisme

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999). Sedangkan Mabley et.al (1979) dalam Suwandi

dan Nur Indriantoro (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Fei dan Davis (1989) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan temuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), tetapi berbeda dengan Harrel et.al (1986) yang mendapati bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan profesionalisme. Untuk menguji kekonsistenan atau tidak penelitian terhadap kedua variabel tersebut maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

H2a: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

H2b: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2c: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2d: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

H2e :*Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.

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.

Sedangkan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi. (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi (Aranya et al.1980).Lain halnya menurut Robbin (1996) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi .

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 2 hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Blinc, 1997). Beberapa penelitian terdahulu misalnya Gregson (1992) melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Tetapi terdapat beberapa batasan dalam studi Gregson tersebut, karena masalah indentifikasi, sebuah

model dengan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak dapat diuji. Kurangnya indentifikasi dapat disebabkan oleh tidak adanya penggolongan kondisi atau persyaratan, urutan kondisi atau kedua-duanya. Tanpa indentifikasi yang cukup estimasi parameter akan berubah-ubah dan inteprastasi terhadap parameter tersebut menjadi tak berarti (Long, 1986).

Harrel et. all (1986) meneliti pengaruh komitmen organisasi, profesional dan konflik organisasi profesional pada kepuasan kerja. Komitmen organisasi diduga telah diutamakan daripada kepuasan kerja. Hasil ini secara statistik nyata bagi interaksi multiplikatif (ganda) dan 3 variabel: komitmen organisasi, komitmen profesional dan konflik organisasi -profesional.

Sedangkan Aranya et.all (1982) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen profesional dan organisasi sebagai *predictor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Norris dan Ni Buhr (1983) dan Meixner dan Bline (1989) juga mendukung kesimpulan Aranya et. all (1982) bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional adalah kompatibel atau sesuai. Juga korelasi nyata secara statistik antara kepuasan kerja dengan komitmen profesional maupun organisasi ditemukan.

Beberapa penelitian yang lain menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor pergantian tujuan, misalnya Cohen (1993) ; Cohen dan

Hudecek (1993) ; Vandenberg dan Scarpello (1994) ; Sorensen dan Sorensen (1974) ; Rasch dan Harell (1990) sedangkan studi lain yang menggunakan kedua konsep itu sebagai prediktor simultan perubahan tujuan yaitu Porter et. all (1994) ; Shore et. all (1990); Jenkins dan Thomlinson (1992) ; Rahim dan Afza (1993).

Quarles (1994) meneliti mekanisme yang mempengaruhi komitmen internal auditor, kepuasan kerja dan perubahan tujuan. Dalam studinya ini menghipotesakan komitmen organisasi sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja. Dan menemukan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan hubungan yang berlawanan antara kepuasan kerja dan pergantian tujuan.

Reed et al (1994) membuat model komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam sebuah model non-rekursif, keduanya sebagai *antecedents* terhadap pergantian tujuan. Meskipun mereka tidak secara khusus menguji sebab akibat antara konsep-konsep tersebut, sebuah hubungan yang signifikan dilaporkan antara jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan jalur komitmen terhadap kepuasan kerja.

Studi yang telah secara khusus menguji hubungan sebab akibat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil-hasil inkonklusif (yang tak meyakinkan) dan campur aduk. Sebagai contoh Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal terhadap komitmen, sedangkan Bateman dan Strasser (1984) melaporkan komitmen menjadi pertanda awal terhadap kepuasan kerja.

William dan Hazer (1986) melaporkan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak dapat diuji untuk model identifikasi masalah. Curry et al (1986) melaporkan bahwa tidak ada pendukung untuk keterkaitan sebab akibat atau komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maupun kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Mathieu (1991) menyatakan bahwa hasil-hasil dari studinya tidak dapat mendukung suatu hubungan sebab akibat yang mana satu konsep adalah preseden bagi yang lain, meski terdapat hubungan timbal balik antara keduanya.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, peneliti mengajukan hipotesis mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan rumusan sebagai berikut :

H3a : Kepuasan kerja *internal auditor* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H3b: Komitmen organisasi *internal auditor* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.5. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi keluar

Beberapa penelitian mendukung adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi keluar. Penelitian empiris Billing dan Beker (1983) mendukung hipotesis bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasi akan memiliki tingkat kepuasan dan *prosocial organization behavior* yang lebih tinggi dan Intensi keluar yang semakin rendah. Hal ini juga dikemukakan oleh (Arnold dan Fieldman, 1982) pada model *turnover process* yang mendukung hubungan

signifikan antara variabel independen dan perilaku *turnover* nyata. Fokus utama model tersebut dan temuan penelitian ditujukan untuk mengidentifikasi *antecedent* komitmen organisasi atas berbagai kategori. Dalam pembahasannya telah memasukkan karakteristik personal, pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor yang berhubungan dengan peran. Model konseptual *turnover* telah banyak memperoleh perhatian dalam berbagai literatur psikologi, seperti yang ditawarkan oleh Mobley (1977) dsalam Judge (1993). Meskipun model tersebut mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang berhubungan dengan kepuasan, akan tetapi hipotesis hubungan kausalnya tidak jelas.

Penelitian lain yang dilakukan Wiiliam dan Hazer (1986), melalui penggunaan *structural equation methodology*, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih penting pada *intensi keluar* daripada kepuasan kerja. Shcre dan Martin 1989 menemukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover* dan komitmen organisasi lebih besar hubungannya dengan *turnover*

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu maka hipotesa selanjutnya yang dibangun adalah :

H4a : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar

H4b : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar -

Adapun mengenai subyek/responden, konstruk profesionalisme, jumlah responden, dan temuan penting dari hasil riset yang dilakukan oleh peneliti-peneliti

tersebut diatas dapat dilihat pada tabel. 1. Dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa beberapa peneliti- peneliti terdahulu belum ada yang menggunakan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediasi profesionalisme dengan intensi keluar, maka dalam an ini meneliti factor mediasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja antara profesionalisme dengan intensi keluar

TABEL .1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	VARIABEL	Temuan Penting
1	Sorensen (1967)	Orientasi profesional	<ul style="list-style-type: none"> Orientasi profesional berhubungan positif dengan ketidakpuasan dan turnover, serta berhubungan negatif dengan orientasi organisasi.
2	Hasting dan Hining (1970)	Nilai-nilai profesional	<ul style="list-style-type: none"> Nilai-nilai profesional lebih sedikit dinyatakan oleh para akuntan manajemen daripada akuntan publik.
3	Schroeder dan Imdieke (1977)	Lokalisme dan Kosmopolitanisme	<ul style="list-style-type: none"> Profesionalisme tidak berhubungan dengan besarnya perusahaan tetapi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
4	Dirks dan David (1980)	Krusialitas dan mistik	<ul style="list-style-type: none"> Auditor internal merasa punya profesionalisme.
5	Aranya, Poliack dan Armenic (1981)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen profesional merupakan variabel dari komitmen organisasi, tapi lebih mirip dengan komitmen organisasi daripada kepuasan.
6	Aranya dan Ferris (1984)	Komitmen profesio-nal	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen profesional lebih tinggi pada akuntan publik. Komitmen profesional berhubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan dan turnover.

No	Peneliti	VARIABEL	Temuan Penting
7	Harrel, Chewning, dan Taylor (1986)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah.
8	Morrow dan Goetz (1988)	Afiliasi komunitas Kewajiban sosial Peraturan sendiri Sense of calling Otonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensi profesionalisme penting untuk dijelaskan. • Profesionalisme sebagai bentuk lain dari komitmen kerja. •
9	Pei dan Davis (1989)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pertentangan antara komitmen profesional dan komitmen organisasional adalah hubungan dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran.
10	Harrel, Taylor dan Chewning (1989)	Keanggotaan IIA	<ul style="list-style-type: none"> • Anggota IIA merasa punya kemampuan lebih dalam menentang biasanya pertimbangan profesional.
11	Wood, Wilson, dan Holub (1989)	Lembaga pengetahuan khusus Orientasi klien Kewajiban sosial Peraturan sendiri Pengakuan Afiliasi komunitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman dan sertifikasi berhubungan dengan keyakinan dalam keberadaan lembaga pengetahuan khusus terhadap auditor internal dan adanya suatu keyakinan bahwa auditor internal harus memiliki sertifikat.
12	Goetz Morrow, dan McElroy (1991)	Sama dengan Morrow dan Goetz (1988), ditambah variabel	<ul style="list-style-type: none"> • Kedudukan individual dan ukuran perusahaan berhubungan dengan dimensi profesionalisme.

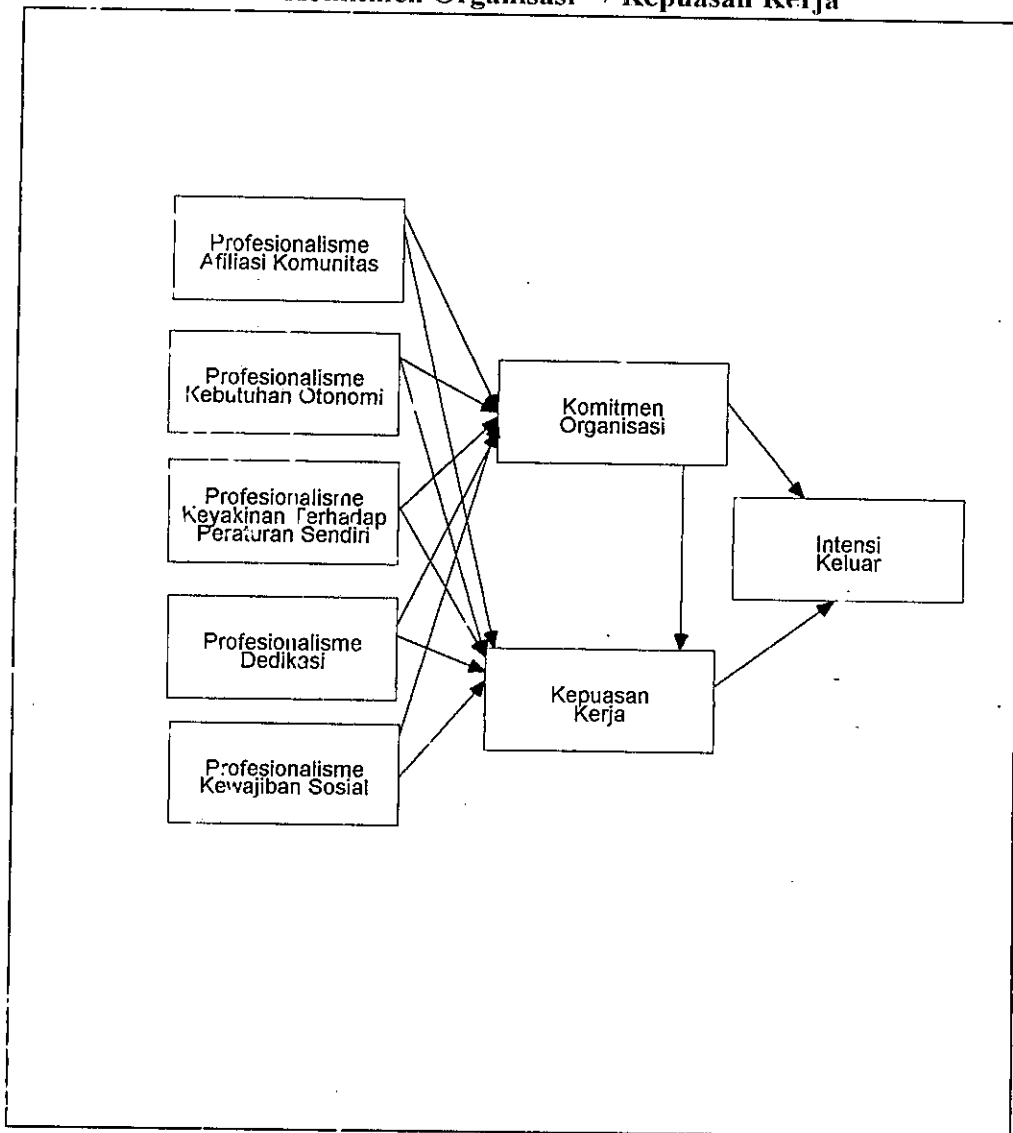
No	Peneliti	VARIABEL	Temuan Penting
13	Schoeder, Reinstein, dan Schwartz (1991)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional tidak berhubungan dengan ukuran perusahaan atau kedudukan dalam perusahaan, dan secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional. • Komitmen profesional juga berhubungan dengan pekerjaan sebagai suatu pusat keinginan hidup
14	Kalbers dan Fogarty (1995)	Afiliasi komunitas Kebutuh-an akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban social	<ul style="list-style-type: none"> • Hanya dua dimensi profesionalisme yang berhubungan positif dengan kinerja, yaitu : dimensi <i>community affiliation</i>, dan <i>autonomy demands</i>. • Profesionalisme dimensi <i>community affiliation</i> berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dimensi yang lainnya yaitu : <i>autonomy demand</i>, <i>self regulation</i>, <i>dedication</i>, <i>social obligation</i> tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. • sedangkan keempat dimensi profesionalisme yang lainnya tidak berhubungan dengan pengalaman.
15	Rahmawati (1997)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban social	<ul style="list-style-type: none"> • Semua dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen efektif. • Komitmen continuance hanya dipengaruhi oleh dimensi keyakinan terhadap peraturan profesi. • Keinginan untuk pindah dari bagian internal auditing hanya dipengaruhi oleh dimensi profesionalisme <i>autonomy demand</i>, sedangkan keinginan untuk pindah untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh dimensi <i>self regulation</i> <i>dedication</i>.

No	Peneliti	Variabel	Temuan Penting
16	Jantje (1999)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja. • Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah • Pengalaman berpengaruh positif terhadap profesionalisme
17	Sunardi (2001)	Afiliasi komunitas Kebutuhan akan otonomi Keyakinan terhadap peraturan profesi Dedikasi Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Hanya profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, otonomi, dedikasi, kewajiban sosial berhubungan positif dengan kinerja.

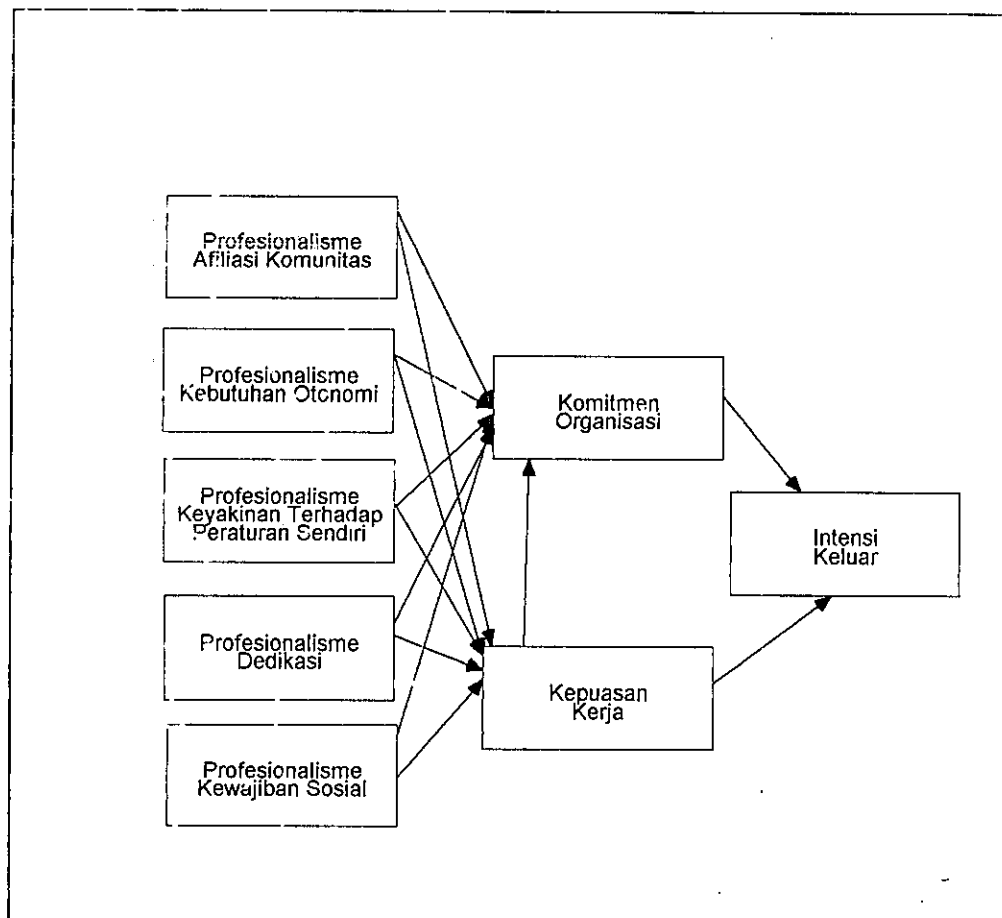
2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah teoritis diatas maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis yang dibangun adalah terdapat dalam gambar 2.1 dan 2.2

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritis
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu baik pada pemilihan sampel dan jenis data yang digunakan. Perbedaan lainnya terletak pada teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini. Jika penelitiannya sebelumnya yang dilakukan oleh Kalbers *et, al* (1995) digunakan sampel internal auditor pada 13 perusahaan swasta, sedangkan Rahmawati (1997) sampel yang digunakan adalah *internal auditor* dari 127 BUMN/BUMD. Kedua peneliti menganalisis data yang terkumpul masing-masing dengan teknik *Lisrel* dan *Path Analysis*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan merupakan *internal auditor* perusahaan manufaktur yang tersebar diberbagai wilayah Indonesia. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Pertimbangan digunakannya teknik penelitian tersebut karena SEM mampu menganalisis hubungan yang rumit secara simultan dan tetap efisien secara statistik.

3.1. Jenis dan Sumber data

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban responden terhadap serangkain pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Sedangkan responden yang menjawab daftar pertanyaan tersebut adalah seluruh *internal auditor* perusahaan manufaktur di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ)

3.2. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan unit analisis internal auditor yang diambil dari perusahaan manufaktur, yang nama perusahaan tersebut terdaftar di Directory Bursa Efek Jakarta (BEJ). Selanjutnya teknik pengumpulan sampel dengan cara *Accidental sampling* yaitu teknik sampling yang memiliki sampel dari individu atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Syarat pengolahan data dengan alat analisis statistik SEM (*structural equation model*) antara 100-200 sampel (Hair et.al, 1995). Sedangkan target minimal sejumlah 215 kuesiner dari sampel *internal auditor* berasal dari (5 X 43) perhitungan ini pernah digunakan oleh Sumardi (2001)

3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan instrumen penelitian terdahulu terutama yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang mengembangkan instrumen dari instrumen penelitian sebelumnya. Variabel profesionalisme, kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala likert berdimensi lima. Rentang nilai yang digunakan adalah dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pemberian skor kepada jawaban responden tergantung kepada sifat pernyataan. Ada dua jenis sifat pernyataan dalam kuesioner ini yaitu pernyataan positif dan negatif. Untuk pernyataan positif, makin tinggi skor merupakan indikasi sikap yang positif, sedangkan skor yang rendah sebaliknya. Tetapi untuk pernyataan

yang negatif pemberian skornya dibalik yaitu sangat tidak setuju nilainya (5) sampai sangat setuju nilainya (1).

3.3.1 Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robins, 1996). Dalam model kepuasan kerja dimaksud adalah kepuasan kerja secara intrinsik. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan menikmati, tantangan dan kepuasan yang diperoleh seseorang dari kesuksesan pemenuhan tugas pekerjaannya (Ferguson, 1997). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dan dipergunakan juga oleh LP. Kalbers dan TJ. Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri dari tujuh item pertanyaan dengan skala *Likert* berdimensi lima. Skor tiap-tiap item dijumlahkan untuk mendapatkan estimasi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi kepuasan kerja otomatis profesionalismenya juga tinggi.

3.3.2. Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, 2) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi, 3) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi (Aranya dkk, 1981). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan juga dipergunakan oleh LP. Kalbers dan TJ.

Fogarty (1995). Instrumen ini terdiri dari tiga belas item pertanyaan dengan skala *likert* berdimensi lima. Skor tiap-tiap item dijumlahkan untuk mendapatkan estimasi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi komitmen organisasi, mengindikasikan profesionalismenya tinggi.

3.3.3. Profesionalisme

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dedikasi, kewajiban sosial, kebutuhan akan otonomi pribadi, *self-regulation*, dan afiliasi komunitas (Hall, 1968). Profesionalisme diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan juga dipakai oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya. Instrumen ini terdiri dari dua puluh item pertanyaan masing-masing dimensi terdiri dari empat pertanyaan. Instrumen profesionalisme ini diukur dengan skala *Likert* berdimensi lima. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi profesionalisme, semakin rendah nilainya maka profesionalisme semakin rendah.

3.3.4. Intensi keluar

Intensi keluar atau *intensi keluar* merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Dalam penelitian ini *intensi keluar* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lum et al (1998), terdiri 3 item pertanyaan yang menunjukkan niat untuk meninggalkan pekerjaan, niat untuk mencari serta pernyataan tentang alternatif kesempatan pekerjaan lain, dengan memilih skala 1 sampai dengan 5. Skala kecil menunjukkan

rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi dan sebaliknya skala tinggi menggambarkan kuatnya niat untuk keluar dari organisasi tempat kerja

3.4. Teknik Analisis

Data penelitian dianalisis dengan alat statistik, yang pertama adalah statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografi responden penelitian (umur, pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, sertifikasi) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar. Kedua metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Karena dengan SEM, peneliti dapat mengontrol dengan lengkap atas spesifikasi individu-individu untuk tiap bentuk statistik dari *Goodness of fit* bagi pemecahan faktor; dapat memberikan analisis faktor konfirmatori secara khusus digunakan dalam validasi skala untuk mengukur bentuk-bentuk khusus. Tujuh langkah dalam SEM adalah : (1) mengembangkan model berdasar teori, (2) mengembangkan sebuah diagram alur dari hubungan klausal, (3) mengubah diagram alur kedalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrix input dan estimasi model yang diusulkan (5) menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) menganalisis kriteria *goodness-of-fit*, (7) menginterpretasikan hasil penyajian (Hair et al, 1998).

Konstruk dari penelitian ini adalah:

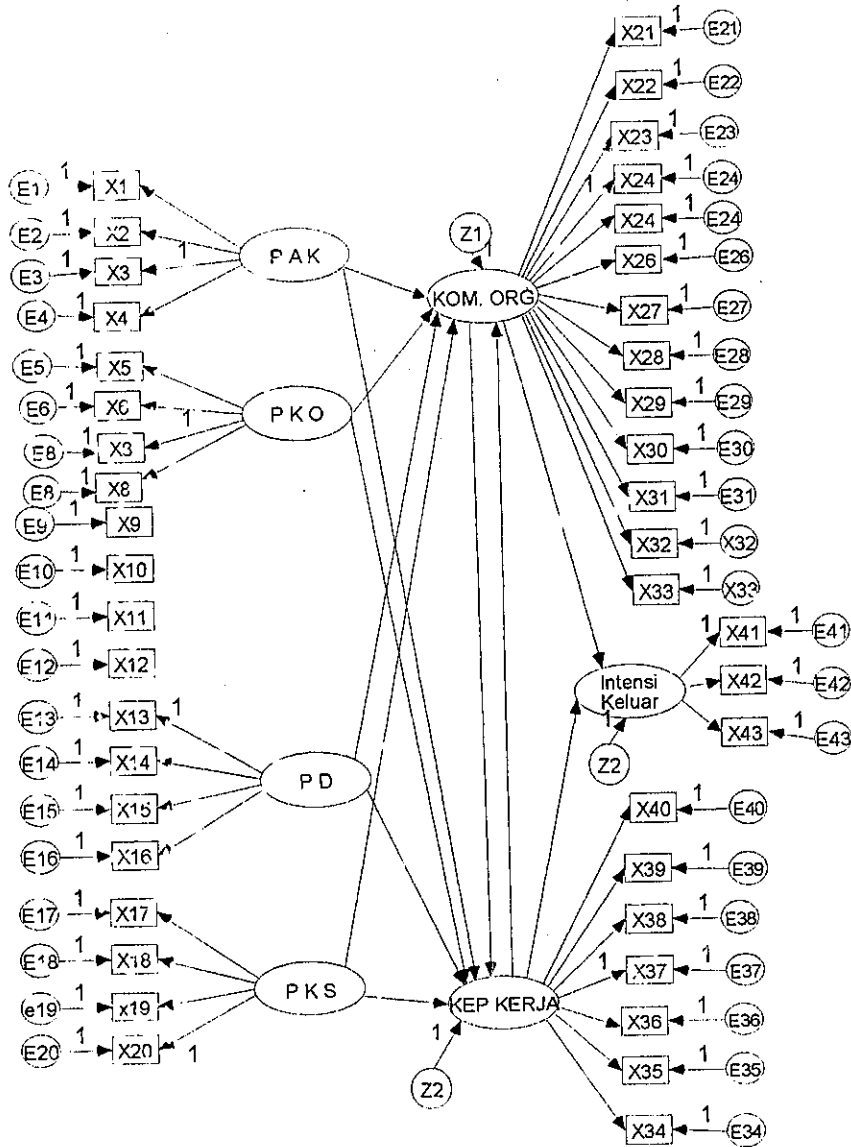
Profesionalisme Afiliasi Komunitas (PAK) : konstruk eksogen

Profesionalisme Kebutuhan Otonomi (PKO) : konstruk eksogen

Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri (PPS)	: konstruk eksogen
Profesionalisme Dedikasi (PD)	: konstruk eksogen
Profesionalisme Kewajiban Sosial (PKS)	: konstruk eksogen
Komitmen Organisasi (KO)	: konstruk endogen
Kepuasan Kerja (KK)	: konstruk endogen
Intensi Keluar (IK)	: konstruk endogen

Tampilan lengkap path diagram terlihat pada gambar 3.1

Gambar 3.1
Path Diagram
 Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan
 Profesionalisme dengan Intensi Keluar



3.4.1. Persamaan Struktural dan Model Pengukuran

Measurement model digunakan untuk menguji dimensi dari sebuah konstruk yang merupakan *latent variable*. *Structural Equation* memperlihatkan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk dalam model.

Measurement model dari ini adalah sebagai berikut :

Profesionalisme Afiliasi Komunitas (PAK) : konstruk eksogen

$$X1 = \lambda \text{PAK} + e1$$

$$X2 = \lambda \text{PAK} + e2$$

$$X3 = \lambda \text{PAK} + e3$$

$$X4 = \lambda \text{PAK} + e4$$

Profesionalisme Kebutuhan Otonomi (PKO) : konstruk eksogen

$$X5 = \lambda \text{PKO} + e5$$

$$X6 = \lambda \text{PKO} + e6$$

$$X7 = \lambda \text{PKO} + e7$$

$$X8 = \lambda \text{PKO} + e8$$

Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri (PPS) : konstruk eksogen

$$X9 = \lambda \text{PPS} + e9$$

$$X10 = \lambda \text{PPS} + e10$$

$$X11 = \lambda \text{PPS} + e11$$

$$X12 = \lambda \text{PPS} + e12$$

Profesionalisme Dedikasi (PD) : konstruk eksogen

$$X13 = \lambda \text{PD} + e13$$

$$X14 = \lambda \text{PD} + e14$$

$$X15 = \lambda \text{PD} + e15$$

$$X16 = \lambda \text{PD} + e16$$

Profesionalisme Kewajiban Sosial (PKS) : konstruk eksogen

$$X17 = \lambda \text{PKS} + e17$$

$$X18 = \lambda \text{PKS} + e18$$

$$X19 = \lambda \text{PKS} + e19$$

$$X20 = \lambda \text{PKS} + e20$$

Komitmen Organisasi (KO)

: konstruk endogen

$$X21 = \lambda KO + e 21$$

$$X22 = \lambda KO + e 22$$

$$X23 = \lambda KO + e 23$$

$$X23 = \lambda KO + e 24$$

$$X25 = \lambda KO + e 25$$

$$X26 = \lambda KO + e 26$$

$$X27 = \lambda KO + e 27$$

$$X28 = \lambda KO + e 28$$

$$X28 = \lambda KO + e 29$$

$$X29 = \lambda KO + e 30$$

$$X31 = \lambda KO + e 31$$

$$X32 = \lambda KO + e 32$$

$$X33 = \lambda KO + e 33$$

Kepuasan Kerja (KK) : konstruk endogen

$$X34 = \lambda KK + e 34$$

$$X35 = \lambda KK + e 35$$

$$X36 = \lambda KK + e 36$$

$$X37 = \lambda KK + e 37$$

$$X38 = \lambda KK + e 38$$

$$X39 = \lambda KK + e 39$$

$$X40 = \lambda KK + e 40$$

Intensi Keluar (IK) : konstruk endogen

$$X41 = \lambda IK + e 41$$

$$X43 = \lambda IK + e 43$$

$$X42 = \lambda KK + e 42$$

Structural equation dari an ini adalah sebagai berikut :

$$KO = \beta_1 \text{ PAK} + \beta_2 \text{ PKO} + \beta_3 \text{ PPS} + \beta_4 \text{ PD} + \beta_5 \text{ PKS} + \beta_6 \text{ KK} + Z_1$$

$$\text{KK} = \beta_1 \text{ PAK} + \beta_2 \text{ PKO} + \beta_3 \text{ PPS} + \beta_4 \text{ PD} + \beta_5 \text{ PKS} + \beta_6 \text{ KO} + Z_2$$

$$\text{IK} = \beta_1 \text{ KO} + \beta_2 \text{ SI} + Z_3$$

3.4.2. Memilih matriks input dan teknis estimasi

Data masukan SEM berupa matriks varians atau matriks korelasi. an ini akan menguji kausalitas sehingga menggunakan matriks varians-kovarians (Hair et al. (1998)

Teknik estimasi yang dipergunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation*. Estimasi *structural equation model* dilakukan melalui analisis *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

3.5. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* Indeks

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE
Chi- square	Diharapkan kecil
Probability	≥ 0.05
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CFI	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95
RMSEA	≤ 0.08
CMIN/DF	≤ 2.00

Sumber : Agusty Ferdinand (2002)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui pengiriman kuesioner kepada 1000 responden. Responden penelitian ini adalah *internal auditor* perusahaan manufaktur di Indonesia. Kuesioner yang kembali adalah 155 buah dan yang dapat diolah adalah 110 buah. Alasan pengurangan jumlah responden yang dianalisis terjadi karena berbagai kondisi diantaranya adalah 11 kuesioner responden tidak menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan, 23 kuesioner responden hanya menjawab sebagian dari daftar pertanyaan dan 11 responden tidak mengisi data demografi responden. Jumlah akhir data yang diolah tersebut telah melebihi besaran sampel minimal yang pengolahan datanya dengan menggunakan AMOS.

4.2. Statistik Deskriptif

4.2.1 Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif mengenai karakteristik responden yaitu demografi responden yang berpartisipasi pada penelitian ini. Demografi responden ini

menggambarkan, jenis kelamin, pendidikan, Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini tercantum pada tabel 4.1

TABEL 4.1
Statistik Deskriptif : Karakteristik Responden

		Frekuensi	Persentase
Ukuran Sample		110	100
Jenis Kelamin	Pria	82	74,545
	Wanita	28	25,454
Pendidikan Terakhir	S1	50	45,454
	S2	43	39,090
	S3	17	15,454

Sumber : Data yang diolah

Dari 110 responden, jumlah responden pria sebesar 74,545% dan jumlah responden wanita 25,454%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sejumlah 45,454% dan S2 39,090% sedangkan yang berpendidikan S3 15,454 %.

4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel

TABEL 4.2
Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Prof.Afialiasi Komunitas	4-20	4-20	11.1727	4.4223
Prof.Kebutuhan Untuk Mandiri	4-20	4-20	11.2727	3.9860
Prof.Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri	4-20	4-20	11.7182	4.7817
Prof.Dedikasi Pada Profesi	4-20	4-20	11.7182	4.4175
Prof.Kewajiban Sosial	4-20	4-20	12.4727	3.6289
Kepuasan Kerja	7-35	10-34	22.1273	5.2517
Komitmen Organisasi	13-65	24-59	41	8.03
Intensi keluar	3-15	3-13	7.7727	2.3449

Sumber : Data yang diolah

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (profesionalisme dengan dimensinya, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intensi keluar) digunakan tabel frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya dan standar deviasi yang disajikan dalam tabel 4.2. Berdasarkan tabel tersebut hasil pengukuran mengenai variabel profesionalisme dengan dimensinya, skor jawaban responden berkisar antara 4-20 yang sama dengan kisaran teoritis yaitu antara 4 –20. Angka ini menunjukkan bahwa *internal auditor* yang menjadi responden ini menunjukkan sikap profesionalismenya yang tidak terlalu tinggi. Mengenai skor jawaban responden variabel kepuasan kerja berkisar 10-34 dengan kisaran teoritis 7-35 hal ini berarti jawaban responden tidak ada jawaban yang sangat tidak menyukai bidang pekerjaannya sebagai *internal auditor*. Sedangkan mengenai variabel komitmen organisasi berkisar antara 24 – 59 dengan kisaran teoritis 13 – 65 hal ini berarti responden dalam penelitian ini mempunyai komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasinya. Demikian pula skor jawaban responden mengenai variabel intensi keluar berkisar antara 3 – 13 dengan kisaran teoritis antara 3 sampai dengan 15 hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai keinginan untuk keluar yang sangat rendah.

4.3. Proses Pengujian Dan Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Karena data yang diperoleh merupakan data perilaku yang didapat dari angket, maka sebelum mengambil data perlu pengujian statistik untuk kelayakan angket. Pengujian tersebut berupa uji

reliability menggunakan program SPSS dan uji *validitas* dengan menggunakan *confirmatory analysis* dengan menggunakan program AMOS 4.0. Kemudian setelah angket melewati uji-uji tersebut analisa data penelitian dilaksanakan.

4.3.1 Uji reliabilitas dan *confirmatory factor analysis*

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi Alpha dari *Cronbach* lebih besar dari 0.7. Adapun ringkasan dari lampiran hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Terhitungan Realibilitas dan
Confirmatory factor Analysis

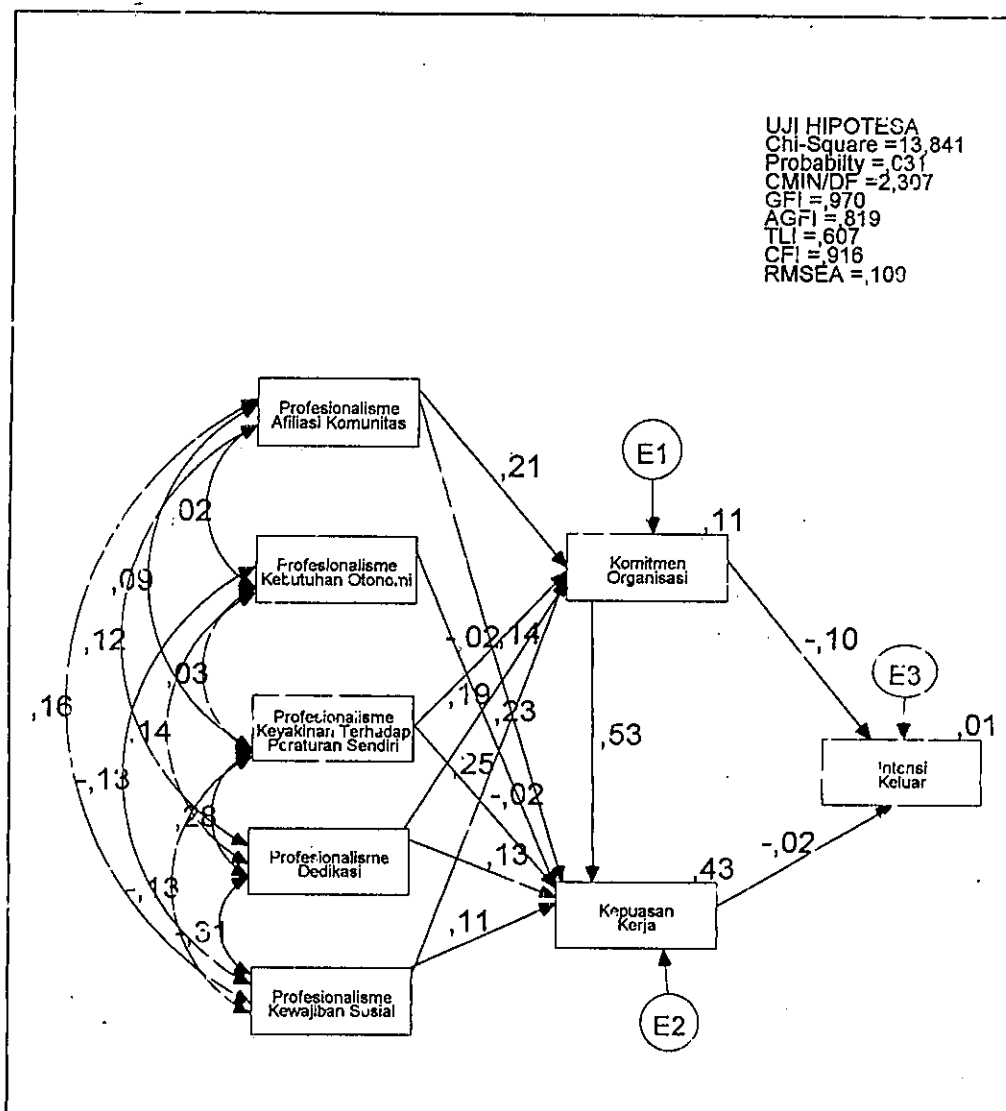
Variabel	Hasil Perhitungan Reliabilitas Alpha Cronbach	Variabel Indikator	Hasil Perhitungan Confrimatory factor Analysis
PAK	0,743	X1 X2 X3 X4	X1 X2 X3 X4
PKC	0,7749	X5 X6 X7 X8	X5 X6 X7 X8
PPS	0,8807	X9 X10 X11 X12	X9 X10 X11 X12
PD	0,7084	X13 X14 X15 X16	X13 X14 X15 X16
PKS	0,7271	X17 X18 X19 X20	X17 X18 X19 X20
KOM. ORG	0,9010	X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33	X21 X25 X26 X27 X29 X30 X31 X32 X33
KFP. KERJA	0,866	X34 X35 X36 X37 X38 X39 X40	X34 X35 X36 X37 X38 X39 X40
INTENSI KELUAR	0,6521	X41 X42 X43	X41 X42 X43

Sumber : Data yang diolah terdapat pada lampiran I dan II

4.3.2. Structural Equation Model

Setelah model melalui proses analisis faktor konfirmatori konstruk penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap *full model* dengan menggunakan SEM. Hasil analisis terhadap *full model* dapat dilihat pada gambar 4.1 dan 4.2 dengan *regresion weight* pada tabel 4.4 dan tabel 4.5 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Full Model
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja



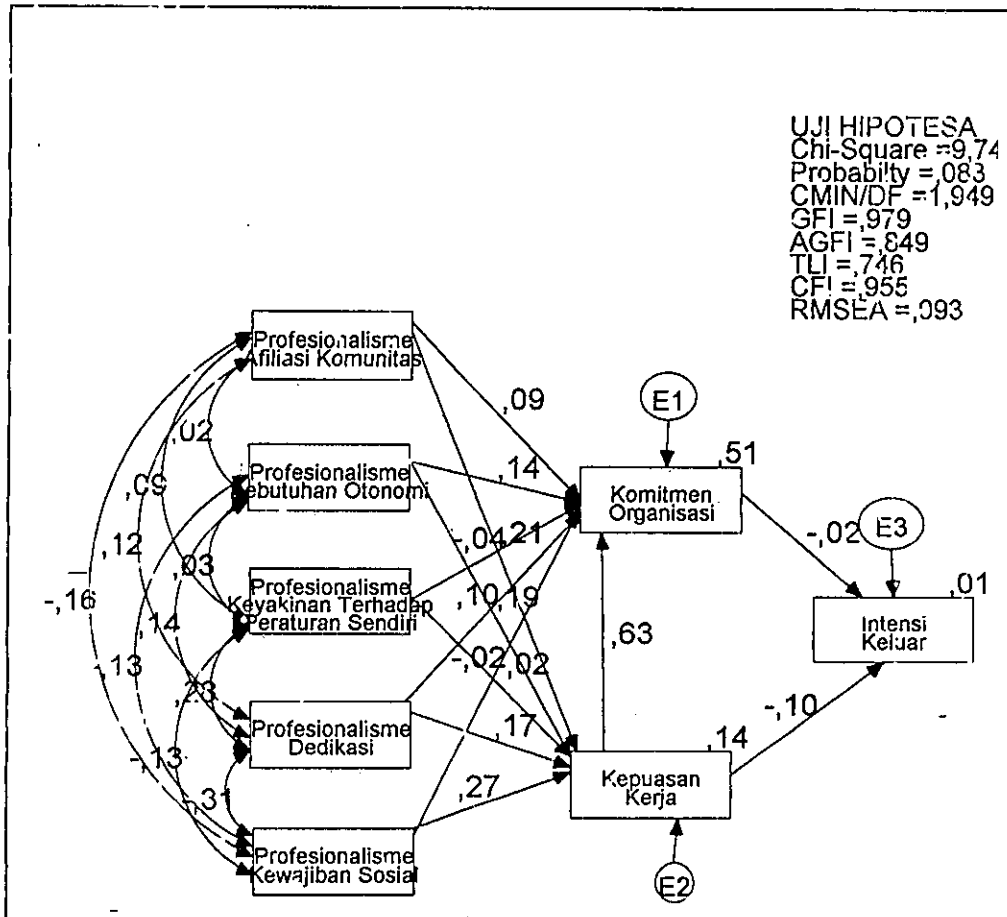
Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.4
Regression Weights Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KO	<--	PAK	0,122	0,049	2,459	0,014	par-1
KO	<--	PPS	-0,027	0,047	-0,575	0,565	par-2
KO	<--	PD	0,113	0,053	2,117	0,034	par-3
KO	<--	PKS	0,105	0,063	1,661	0,097	par-9
KO	<--	PKO	0,161	0,055	2,947	0,003	par-22
KK	<--	PAK	0,046	0,048	0,956	0,339	par-4
KK	<--	PKO	0,011	0,054	0,201	0,840	par-5
KK	<--	PPS	0,012	0,045	0,259	0,796	par-6
KK	<--	PD	0,025	0,052	0,497	0,619	par-7
KK	<--	PKS	0,142	0,061	2,336	0,019	par-8
KK	<--	KO	0,798	0,091	8,766	0,000	par-23
IK	<--	KO	-0,022	0,166	-0,132	0,895	par-10
IK	<--	KK	-0,107	0,136	-0,788	0,431	par-21

Sumber : Data yang diolah

Gambar 4.2
Full Model
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi



Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.5
Regression Weights Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK	<--	PAK	0,143	0,061	2,334	0,020	par-4
KK	<--	PKO	0,140	0,068	2,055	0,040	par-5
KK	<--	PPS	-0,010	0,058	-0,172	0,864	par-6
KK	<--	PD	0,116	0,066	1,750	0,080	par-7
KK	<--	PKS	0,226	0,078	2,880	0,004	par-8
KO	<--	PAK	0,047	0,039	1,222	0,222	par-1
KO	<--	PPS	-0,022	0,036	-0,607	0,544	par-2
KO	<--	PD	0,053	0,041	1,277	0,202	par-3
KO	<--	PKS	-0,012	0,050	-0,240	0,810	par-9
KO	<--	PKO	0,089	0,043	2,083	0,037	par-22
KO	<--	KK	0,518	0,059	8,766	0,000	par-23
IK	<--	KO	-0,022	0,166	-0,132	0,895	par-10
<u>IK</u>	<u><--</u>	<u>KK</u>	<u>-0,107</u>	<u>0,136</u>	<u>-0,788</u>	<u>0,431</u>	<u>par-21</u>

Sumber : Data yang diolah

4.3.3 Evaluasi asumsi Multikolinieritas.

Dengan menggunakan AMOS 4.0, uji ini dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil memberi indikasi adanya problem multikolinieritas. Hasil dari penganalisaan dengan AMOS 4.0, didapat determinan matriks kovarian sample sebesar *Determinant of sample covariance matrix* = 6,2141e-002 untuk kedua model tersebut. Hasil ini mengidentifikasi nilai yang jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk digunakan.

4.3.4. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Tabel Evaluasi Kriteria Goodness of Fit
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil Dari 9.738269	9.747	Baik
Probability	≥ 0.05	0.083	Baik
GFI	≥ 0.90	0.79	Kurang Baik
AGFI	≥ 0.90	0.849	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.955	Baik
TLI	≥ 0.95	0.76	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.093	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.949	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Tabel 4.7
Tabel Evaluasi Kriteria Goodness of Fit
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil Dari 9.738269	9.747	Baik
Probability	≥ 0.05	0.138	Baik
GFI	≥ 0.90	0.979	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.849	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.955	Baik
TLI	≥ 0.95	0.746	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.093	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.949	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* atas *Structural equation model* pada kedua model tersebut menunjukkan model yang lebih baik adalah model yang

Berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang menyatakan. *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya dapat diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan temuan Guntur (2002) yang menemukan profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.3.5.2. Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara profesionalisme kebutuhan otonomi dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 2.055. Dapat dilihat bahwa nilai CR lebih 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H 1b** diterima pada tingkat signifikansi 5%, dan dapat juga dilihat dari *P-value*. Dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0,040 karena *P-value* kurang dari 0.05, maka hipotesis **H 1b** diterima.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya dapat diterima. Hasil empiris tersebut mengungkapkan akan pentingnya auditor dalam membuat keputusan audit, pertimbangan profesional, review supervisor dan membuat keputusan audit tanpa intervensi akan mendukung kepuasan kerja dari auditor. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur (2002)

4.3.5.3. Pengujian Hipotesis 1c

Hipotesis 1c adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara profesionalisme peraturan sendiri dengan kepuasan kerja dibentuk menghasilkan nilai CR $-0,122$. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H 1c** ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value*, dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.869 karena *P- value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H1c** ditolak sebesar 0.043, karena *P- value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 2c** diterima. Hasil tersebut menunjukkan seorang auditor yang professional dalam hal kompetensi, kekuasaan menegakkan standar, penerapan standar perilaku auditor, serta perbandingan perimbangan auditor dan bukan auditor akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur (2002)

4.3.5.4. Pengujian Hipotesis 1d

Hipotesis 1d adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 1,750. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1d** ditolak

pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari *P- value*. Dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.0864, karena *P- value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H1d** ditolak. Dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.042, karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis **1a** ditolak. Hasil tersebut menunjukkan seorang auditor yang mempunyai dedikasi terhadap organisasi cenderung tidak akan meningkatkan kepuasan kerja auditor tersebut.

4.3.5.5. Pengujian Hipotesis 1c

Hipotesis H1c adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR 2.880. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq \pm 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1c diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari *P- value*. Dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.004 karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H1c diterima. Peran auditor bagi masyarakat, pentingnya dan pemahaman terhadap auditor yang merupakan bagian dari lapisan sosial sebagai bagian dari dimensi professional dari auditor cenderung akan meningkatkan kepuasannya.

4.3.5.5. Pengujian Hipotesis 2a

Hipotesis 2a adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme afiliasi dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 1,222. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H 2a** ditolak pada tingkat signifikansi 5% dan dapat juga dilihat dari *P-value*. Dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.222, karena *P-value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 2a** ditolak. Bahwa auditor yang mempunyai dimensi profesionalisme afiliasi komunitas tidak akan meningkatkan komitmen dari auditor terhadap organisasi, hasil temuan ini tidak sama dengan temuan Guntur (2002) yang menemukan profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.3.5.6. Pengujian Hipotesis 2b

Hipotesis **2b** adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme kebutuhan otonomi dengan komitmen organisasi yang dibentuk menghasilkan nilai CR 2.083. Dapat dilihat bahwa nilai CR lebih dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H 2a** diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*. Dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.0037, karena *P-value* lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis **H 2b** diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan membuat keputusan audit, pertimbangan professional, serta pembuatan keputusan audit tanpa intervensi dari *internal auditor* cenderung

membuat komitmen auditor terhadap organisasi menjadi tinggi. Hasil ini bertentangan dengan temuan Guntur (2002) yang menemukan bahwa profesionalisme kebutuhan otonomi tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

4.3.5.7. Pengujian Hipotesis 2c

Hipotesis 2c adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel pengaruh profesionalisme peraturan sendiri dengan komitmen organisasi yang dibentuk menghasilkan nilai CR = 0.607. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H 2c** ditolak pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari *P- value*. Dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.544 karena *P- value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 2c** ditolak. Hasil tersebut menunjukkan seorang auditor yang mempunyai dimensi professional keyakinan terhadap peraturan sendiri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini adanya penerapan standar perilaku auditor, penilaian kompetensi rekan lain, kekuasaan menegakkan standar, perbandingan antara pertimbangan auditor dan bukan auditor baru cenderung tidak akan meningkatkan komitmen organisasi auditor.

4.3.5.8. Pengujian Hipotesis 2d

Hipotesis 2d adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dedikasi dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 1,277. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H 2d** ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value* dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.202, karena *P- value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 2d** ditolak. Hasil tersebut menyimpulkan seorang auditor yang mempunyai tingkat dimensi profesionalisme dalam hal dedikasi terhadap organisasi tidak akan meningkat komitmen dari auditor terhadap organisasi.

4.3.5.8. Pengujian Hipotesis 2e

Hipotesis 2e adalah: *Internal Auditor* yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme kewajiban sosial dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR -0,240. Dapat dilihat bahwa nilai CR kurang dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H_{2e}** ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value*. Dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.810 karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis **H_{2e}** ditolak. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi auditor tidak dipengaruhi oleh profesionalisme kewajiban sosial antara lain ; peranan auditor internal terhadap masyarakat, pemahaman dan pentingnya audit serta pendapat terhadap pemotongan gaji cenderung tidak mempengaruhi

komitmen auditor terhadap organisasi. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan Guntur (2002)

4.3.5.9. Pengujian Hipotesis 3a

Hipotesis 3a adalah : Kepuasan kerja *internal auditor* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi antara variabel Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 8.766 dan CR lebih kecil 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3a** diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P- *value*. dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.000 karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 3a** diterima. Temuan penelitian ini dapat menjawab temuan-temuan penelitian yang masih inkonklusif misalnya Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal terhadap komitmen, sedangkan Bateman dan Strasser (1984) melaporkan komitmen menjadi pertanda awal terhadap kepuasan kerja. William dan Hazer (1986) melaporkan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak dapat diuji untuk model identifikasi masalah. Curry et al (1986) melaporkan bahwa tidak ada pendukung untuk keterkaitan sebab akibat atau komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maupun kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Mathieu (1991) menyatakan bahwa hasil-hasil dari studinya tidak dapat mendukung suatu hubungan sebab akibat yang mana satu konsep adalah preseden bagi yang lain, meski terdapat hubungan timbal balik antara keduanya.

4.3.5.10. Pengujian Hipotesis 3 b

Hipotesis 3b adalah : Komitmen organisasi *internal auditor* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi antara variabel Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dibentuk menghasilkan nilai CR 0.8766 dan CR lebih kecil 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3b** diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value*. dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0 000 karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis **H 3b** diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Quarles (1994) yang meneliti mekanisme yang mempengaruhi komitmen *auditor internal*, kepuasan kerja dan perubahan tujuan. Dalam studinya ini menghipotesakan komitmen organisasi sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja. Dan menemukan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan hubungan yang berlawanan antara kepuasan kerja dan pergantian tujuan.

4.3.5.11. Pengujian Hipotesis 4a

Hipotesis 4a adalah : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intensi keluar*

Parameter estimasi antara variabel Komitmen organisasi dengan intensi keluar dibentuk menghasilkan nilai CR -0.132 dan CR lebih kecil 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H4a** ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value* dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.895 karena *P- value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 4a** tidak dapat diterima.

Dengan demikian tidak dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan *antecedent* atau variabel yang berpengaruh terhadap intensi keluar. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan yang dilakukan penelitian sebelumnya Pasewark dan Strasser (1996), Shore dan Martin (1989) dan Muller dan Price (1990) yang mengatakan menyimpulkan bahwa meskipun kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan intensi keluar tetapi komitmen organisasi lebih berhubungan dengan intensi keluar.

4.3.5.12. Pengujian Hipotesis 4 b

Hipotesis 4b adalah : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intensi keluar*

Parameter estimasi antara variabel Kepuasan kerja dengan intensi keluar dibentuk menghasilkan nilai CR -0.788 dan CR lebih kecil 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H4b** ditolak pada tingkat signifikansi 5%.Dapat juga dilihat dari P- *value* dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0.431 karena P- *value* lebih dari 0.05, maka hipotesis **H 4b** ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh William dan Hazer (1986), melalui penggunaan *structural equation methodology*, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih penting pada intensi keluar daripada kepuasan kerja.

Tabel 4.8
Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil Pengujian
H1a	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Diterima
H1b	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Diterima
H1c	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Ditolak
H1d	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Ditolak
H1e	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya	Diterima
H2a	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi afiliasi komunitas) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.	Ditolak
H2b	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi kebutuhan otonomi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Diterima
H2c	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Ditolak
H2d	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme dedikasi terhadap profesi) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Ditolak
H2e	<i>Internal Auditor</i> yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi (untuk dimensi profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya	Ditolak
H3a	Kepuasan kerja <i>internal auditor</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Diterima
H3b	Komitmen organisasi <i>internal auditor</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H4a	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>intensi keluar</i>	Ditolak
H4b	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>intensi keluar</i>	Ditolak

4.3.6. Analisis pengaruh

Dalam bagian ini analisis pengaruh yang dilakukan adalah analisis pengaruh langsung, analisis pengaruh tidak langsung dan analisis pengaruh total. Adapun hasil analisis ini adalah sebagai berikut

4.3.6.1. Analisis pengaruh langsung

Berdasarkan hasil dari perhitungan komputasi dari program AMOS 4.0, terlihat bahwa variabel profesionalisme kewajiban sosial mempunyai pengaruh langsung terbesar terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 0,254 pada model komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sedangkan pada model kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh yang terbesar sebesar 0,273.

Tabel 4.9
Standardized Direct Effects – Estimates
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja

	PKS	PKO	PD	PPS	PAK	KO	KK
KO	0,254	0,000	0,192	-0,020	0,210	0,000	0,000
KK	0,113	0,226	0,127	-0,016	0,142	0,526	0,000
IK	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,104	-0,017

Sumber : data yang diolah

Tabel 4.10
Standardized Direct Effects – Estimates
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi

PKS	PKO	PD	PPS	PAK	KK	KO	
KK	0,273	0,185	0,170	-0,016	0,211	0,000	0,000
KO	-0,018	0,144	0,095	-0,043	0,085	0,634	0,000
IK	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,103	-0,017

Sumber : data yang diolah

4.3.6.2 Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan hasil dari perhitungan komputasi dari program AMOS 4.0, terlihat bahwa dimensi-dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel intensi keluar melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar -0.026 dan -0.009 . Sedangkan pada tabel 4.11 kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dari perhitungan komputasi dari program AMOS 4.0, terlihat bahwa dimensi-dimensi profesionalisme mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel intensi keluar melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar -0.025 dan -0.011 .

Tabel 4.11
Standardized Indirect Effects – Estimates
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja

PKS	PKO	PD	PPS	PAK	KO	KK	
KO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KK	0,134	0,000	0,101	-0,010	0,111	0,000	0,000
IK	-0,031	-0,004	-0,024	0,002	-0,026	-0,009	0,000

Sumber : data yang diolah

Tabel 4.12
Standardized Indirect Effects – Estimates
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi

	PKS	PKO	PD	PPS	PAK	KK	KO
KK	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KO	0,173	0,117	0,108	-0,010	0,134	0,000	0,000
IK	-0,031	-0,024	-0,021	0,003	-0,025	-0,011	0,000

Sumber : data yang diolah

BAB V

KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan dalam BAB IV, dari empat belas hipotesis yang diajukan, terdapat delapan hipotesis yang di tolak dan enam hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1a, H1b, H1e, H2b dan H3a serta H3b. Beberapa dimensi dari profesionalisme seperti afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, kewajiban sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan hanya dimensi profesionalisme kebutuhan otonomi yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau sebaliknya seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan yang dilakukannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), Sumardi (2001) tetapi tidak konsisten dengan penelitian Schoeder *et. al.* (1977).

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H3a, dan H3b yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan sebaliknya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja semuanya menghasilkan temuan yang positif dan signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa temuan penelitian ini dapat menjawab temuan-temuan penelitian yang masih inkonklusif misalnya Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal terhadap komitmen, sedangkan Bateman dan Strasser (1984) melaporkan komitmen menjadi pertanda awal terhadap kepuasan kerja. William dan Hazer (1986) melaporkan timbal balik yang mungkin antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak dapat diuji untuk model

identifikasi masalah. Curry et al (1986) melaporkan bahwa tidak ada pendukung untuk keterkaitan sebab akibat atau komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maupun kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Mathieu (1991) menyatakan bahwa hasil-hasil dari studinya tidak dapat mendukung suatu hubungan sebab akibat yang mana satu konsep adalah preseden bagi yang lain, meski terdapat hubungan timbal balik antara keduanya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berikut ini keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap penelitian ini. Pertama dalam analisis statistik peneliti tidak menggunakan prosedur semuanya yang ada di program AMOS dengan alasan untuk keefektifan penulisan. Keterbatasan kedua adalah pada skala pengukuran yang digunakan yaitu likurt 1 – 5 dimana dengan menggunakan skala ini kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden tidak terdistribusi secara normal. Skala yang pendek akan memberikan kecenderungan jawaban yang ekstrim dan distribusi mengelompok pada rentang pendek sehingga cenderung membentuk distribusi yang leptukortik (meruncing tinggi). Keterbatasan ketiga adalah sampel yang didapat tidak memenuhi sampel size yang diharapkan meskipun syarat penggunaan sampel dalam SEM antara 100 – 200 terpenuhi (Hair, 1995), ini dikarenakan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam SEM sendiri. Keterbatasan lain dari instrumen yang digunakan berdasarkan pada jawaban responden. Tentunya akan menimbulkan masalah apakah jawaban responden sesuai dengan kondisi sebenarnya.

5.3. Saran

Pertama untuk penelitian mendatang, diharapkan untuk menggunakan prosedur AMOS yang lengkap seperti uji normalitas data, uji outlier dan sebagainya yang belum dilakukan dalam penelitian ini.

Kedua skala pengukuran yang sebaiknya dipergunakan perlu dipertimbangkan menggunakan skala yang lebih lebar karena skala yang memiliki tentang data cukup lebar mampu memuat semua informasi yang diinginkan oleh masing-masing responden, sehingga hasilnya lebih baik dan diharapkan terdistribusi secara lebih normal.

Ketiga berkaitan dengan tidak terpenuhinya sampel size karena keterbatasan dari SEM maka disarankan menggunakan teknik lain yang bisa mengadopsi hal tersebut.

5.4. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa model yang diusulkan tidak berbeda dengan model yang terdapat dalam populasi. Penelitian ini membuktikan Profesionalisme yang tinggi belum tentu dapat meningkat secara langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh internal auditor akan mempengaruhi komitmen organisasi serta sebaliknya auditor internal yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya bila komitmen organisasi tinggi dan kepuasan tinggi maka cenderung tidak akan mempunyai keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, B. 1978 "Can the participative audit approach improve job satisfaction ?" *Internal Auditor* (August) : PP. 59 - 64.
- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of professional commitment in public accounting". *Accounting, Organization and Society* 6 : PF. 271 - 280.
- Aranya , R. Lachman dan J. Armenic, 1982. Accountant' job satisfaction : A path analysis. *Accounting, Organization and Society* 7 (3) : 201 – 215
- Arnold,H.J. dan Feldman. 1982. A Multivariate Analysis of Determinant of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology* 67:350-360
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. A longitudinal analysis of the antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27 : 95-112
- Braiotta, L. 1982. "How audit committess monitor internal auditing". *Internal Auditor* (April) : PP. 27 - 29.
- Brayfild, A., and H. Rothe. 1951."An index of job satisfaction". *Journal of Applied Psychology* 35 : PP. 307 - 311.
- Barlow. 1995. *The Business Approach To Internal Auditing*, Juta & Co, ltd, Johannesburg.
- Billing, R.S dan Becker, T.E. 1993. Profile of Commitment : An empirical test. *Journal of Organization Behavior*, 14: 177-190.
- Burns, D., and W. Haga. 1977. "Much a do about professionalism : A second look at accounting." *The Accounting Review* (July) : POP. 705 - 715.
- Countemache, G. 1986. *The New Internal Auditing*. New York : John Wiley.
- Cohen. A. 1993. " Organizational Commitment and turnover : A meta – analysis". *Academy of Management* 36 (5) : 1140-1157
- _____ and N Hudecek. 1993. Organizational commitment-turnover relationship across occupational. *Group dan Organization Management* 18 (2) : 188-213.

- Curry, J.D Wakefield, Price, J, E dan Mueller, C. 1986. On the Job Causal Ordering of Job Satisfaction and Organisational commitment. *Academy Of Management Journal* 29(4) : 847 – 858
- Dalton, D.R dan Todor, W.D 1993. Turnover transfer, absenteeism: An Interdependent Perspective. *Journal of Management*, 19 (2) 193-219
- Davis, K dan Newstrom John.W.1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seven Edition Mc.Grow-Hill, Inc
- De Marco, V. 180. "Recruiting and developing internal auditors". *Internal Auditor* (February) : PP 53 - 57.
- Dierks and E. Davis 1980. "The cruciality and mystique of internal auditing" *Internal Auditor* (April) : PP. 36 - 46.
- Elliott, P. 1973. "Professional Ideology and Social Situation". *Sociological Review* : PP 211 - 228.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling dalam penelitian manajemen-aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk tesis 5 - 2 dan disertasi S - 3 Semarang*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferguson, Collin. 1997. "The effects of microcomputer on the work professional accountants". *Accounting and Finance* . No. 37 . PP. 41 - 67.
- Goetz, J., P, C. Morrow, and I.C McElroy. 1991."The effect of Accounting Firm size and member rank on professionalism". *Accounting Organizations and Society* 16 : PP. 159 - 166.
- Goode, W., 1957. "Community within a community : The profession." *American Sociological Review* 22 : PP. 194-200.
- Guntur, Sri ,Yohanes,2002. *Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi* Jurnal MAKSI UNDIP.
- Gregson.T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavior Research In Accounting*. 4 : 80 – 95
- Hair, Joseph.F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L Tatham dan W. C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. *Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall International, Inc.*

- Hall, R., 1968. "Professionalization and bureaucratization". *American Sociological Review* 33 : PP. 92 - 104.
- Hall, R., 1983 "Theoretical trends in the Sociological of Occupations". *Sociological Quartely* : PP. 5 - 24.
- Harrell, ii., and M. Stahl, 1984. "Mc clelland's trichotomy of need theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals". *Accounting Organization and Society* 9 : PP. 241 - 252.
- _____, E. Chewning, and M. Taylor, 1986. "Organization - profession Conflict and the Satisfaction and Turnover intentions of internal auditing". *Auditing : a Journal of Practice & Theory (Spring)* : PP 109 - 121.
- _____, M. Taylor, and A. Chewning, 1989. "An Examination of Managements ability to bias the professional objectivity of internal auditors". *Accounting Organization and Society* 14 (3) : PP. 259 - 269.
- Hasting, H., and C. Hinings. 1970. "Role relations and value adaption : A Study of the professional accountant in industry". *Sociology* 6 : PP 353 - 366.
- I Wayan Suartana. 2000. *Antesenden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan).
- Judge, T.A. 1993. Does affective disposition the relationship between job satisfaction and vouluntary turnover?. *Journal of Applied Phschology*, 71 (3) : 395-401
- Jenkins.M. dan R.Thomlison. 1992. Organisational comittment and job satisfaction as prediktor of employe turnover intention. *Management Reseach News*. 15 (10) 18-22
- Kalbers I .P. and T.J Fogarty. 1995. "Professionalism and its consequences : A Study Internal Auditors". *A Journal Practice and Theory (Spring)* : 64 - 85.
- Lee, T.W, Ashford S. J, Walsh, J.P dan Mowday, R.T. 1992. Commitment Propensity, Organization and Vuluntary Turnover: A Longitudinal Study of Organizational Entry Process. *Journal of Management*, 18 (1): 15-32

- Lum, L. Kevin, J. Clark, K. Reid, F & Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent : job satisfaction, pay satisfaction, or organisational comitment ?" *Journal of Organisational Behavior*. 19: 305 – 320
- Long, J.1986. Covariance structure models. *Quantitative Applications in the Social Science*: vol 14. Thousand Oaks. CA: Sage Publications . Inc.
- Meixner. W, and D. Bline 1989. Professional and Job Related attitudes and the behaviors they influences among govermental accountants.
- Mathieu, J. 1991, A. cross level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5): 607-618
- Meixner. W, and D. Bline 1989. Professional and Job Related attitudes and the behaviors they influences among govermental accountants
- Meyer,J and N. Allen. 1984. Testing the "side bet theory " of organizational commitment : Some metodological considerations, *Journal of applied Psychology*.69:372-378
- Morrow, P.C. and J. F. Goetz 1988 "Professionalism as form of work cominitment". *Journal of Vocational Behaviour* 32 : PP. 92 – 111
- Norris, D dan R. Niebuhr, 1983. "Professionalism, Organizational commitment and job satisfaction in accounting organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1): 49-59
- Pasewark, W.R dan Sirawser, J.R 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a profesional accounting enviroments, *Behavioral Research in Accounting*. 8 ,91-113
- Pei, B, and F. Davis. 1989. "The impact of organizational structure on internal auditer organizational - Professional conflict and role stress : An exploration of Linkages. *Auditing : A Journal of Practice & Theory* (Spring) : PP. 101 - 115.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA
- Price, J. E dan Mueller. C. 1981. A Causal Model Turnover for Nurses' *Academy Management Journal*. 24 (3) :88-109

- Quarles. R. 1994. An examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanisms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction and turnover intentions, *Journal of Management Issues* 6 (2): 176-194.
- Rahmawati 1997. Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- Rahim. M dan M. Afza. 1993. Leader power commitment, satisfaction, compliance and propensity to leave a job among U.S. Accountant. *The Journal of Social Psychology* 133 (5) : 611-625
- Rasch. R dan A. Harell. 1990. The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals auditing. *A Journal of practice and theory*. 9 (2) :90-102
- Reed, S.S. Kratchman dan R. Strawser. 1994. Job satisfaction, Organizational commitment and turnover intentions of United States Accountants : The Impact of Locus of control and gender. *Accounting, Auditing and Accountanbility* 7(1) :31-58
- Robbin, P, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi , Aplikasi* Prentice- Hall Inc
- Shore, L dan Martin, H. 1989. Job Satisfaction and Organizational Commitmen in Relation to Work Performance and Turnover and Turnover Intentions. *Human Realtions*, 42 (7): 625-638
- Shore, L, L. Newton dan G, Thorton. 1990. Job and organizational attitudes in relation to employe behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior* II: 57-67
- Sorensen. J. James. 1967. Profesional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firms. *The Accounting Review*, July.
- Sorensen. J. dan T. Sorensen. 1974, "The conflict of professionals in bureaucratic organization" *Administrative Science Quarterly* (March) : 98-106
- Schoeder, R, dan L. Imdieke. 1977. Local cosmopolitan and bureaucratic perception in public accounting firms. *Accounting , Organization and Society* 2:39-46

- Sumardi. 2001. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja*. Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak dipublikasikan).
- Suwandi dan Nur Indriantoro.1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. NO.2 Juli.
- Timpe. A. Dale. 1988. *The Art and Science of Business Management Performance*. Kend Publishing Inc.
- Vandenberg dan Scarpello.1994. A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments ti occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior* 15. 535-547
- Williams, L & Hazer, J.T.1986 Antecedent and Consequences of satisfaction and commitment in turnover model : A reanalysis using latent variabele structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71 219-231