

658.314
PDE
p et

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA : PROFESIONALISME
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(STUDI EMPIRIS: AUDITOR INTERNAL BAWASDA JAWA TENGAH)

TESIS

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



Diajukan oleh :

**Nama : SRINI POERWATI
NIM : C4C001169**

**Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2003**

UPT-PUSTAK-UNDIP



SERTIFIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi atau karya yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, Juni 2003

UPT-PUSTAK-UNDIP
Nr. Daft: 2185/T/MAU/03
Tgl. 7 Juni 2003

Sрни Poerwati

Tesis berjudul

**PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA : PROFESIONALISME
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(STUDI EMPIRIS: AUDITOR INTERNAL BAWASDA JAWA TENGAH)

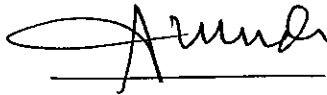
yang dipersiapkan dan disusun oleh

Srini Poerwati

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 27 Juni 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



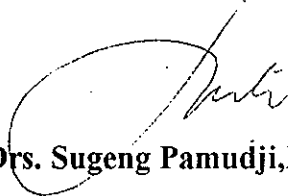
Drs. Mudiantono, MSc.

Pembimbing Kedua



Dra. Dyah Sih Rahayu, MSi, Akt.

Anggota Dewan Penguji



Drs. Sugeng Pamudji, MSi.



Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt.

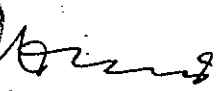


Drs. Anis Chariri, MCom, Akt.

Semarang, 27 Juni 2003

Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program




Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt.
NIP. 131 875 458

MOTTO :

Allah akan mengangkat derajat bagi orang-orang yang beriman
dan mempunyai ilmu pengetahuan
(Q. Surat Al-Mujadalah : 11)

Berlomba-lombalah mencari kebaikan
'(Fastabiqulkhairat)

Kalau kau ingin menjulang tinggi gunakan kakimu sendiri
jangan biarkan dirimu dijunjung orang lain
(Friedrich Wilhem Nietzsche, Rocken Prusia)

PERSEMBAHAN

Betapapun sederhananya tulisan ini,
kupersembahkan jua kepada :

- Ayahku Almarhum dan Ibundaku termulia
- Buah hatiku tersayang : Rahmahendra dan Taufan Rahmanda
 - Suamiku yang sangat kucinta
 - Ketujuh Saudaraku tersayang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap kinerja dan kepuasan kerja, dimana profesionalisme bertindak sebagai variabel intervening. Masih banyak temuan penelitian sebelumnya yang kontradiksi. Peneliti mencoba menguji ulang dengan memasukkan variabel profesionalisme sebagai intervening variabel, sebagaimana telah diketengahkan.

Pengujian hipotesis dilakukan pada 170 internal auditor di Pemerintah Daerah (Bawasda) Propinsi Jawa Tengah. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah *Structural Equatuon model* (SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, pengalaman berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kedua, temuan ini juga menunjukkan bahwa profesionalisme sebagai intervening variabel pada pengaruh pengalaman terhadap kinerja, maupun pengaruh pengalaman terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi pengawasan intern pemerintah daerah khususnya Bawasda dalam pengelolaan para auditornya, berkenaan dengan pengembangan hasil kerja (*work outcomes*). Selanjutnya disarankan pula bagi peneliti mendatang untuk menelaah variabel lain yang mungkin berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci : Pengalaman, Profesionalisme, Kinerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research is aimed to examination the effect of experience on performance and job satisfaction, where functioning professionalism as intervening variable. There were many previous research finding contradicted each other. Researcher tried to re-examine by using profesionalim variable as intervening variable, as mentioned.

Hypothesis testing was conducted on 170 internal auditor of local government auditor (Bawasda) Central Java Province. The method used in hypotheses testing is Structural Equation Model (SEM).

The results of the research show that first, experience has effect on performance and job satisfaction. Second, the result of the research show ~~that~~ functioning professionalism variable as intervening variable on the effect of experience to performance, as well as the effect of experience to job satisfaction.

This test's result is expected to contribute for internal control of local government (Bawasda) to manage auditors, in developing work outcomes. Henceforth, it is suggested that the future researchers will review other variables, which perhaps have effected on performance and job satisfaction.

Keywords : Experience, Profesionalism, Performance, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Wr. Wb.

Tiada kata yang lebih indah selain mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya hingga tesis ini dapat tersusun dengan judul "PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA : PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat S-2 pada program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro dapat penulis selesaikan. Penulis menyadari sepenuhnya apa yang bisa penulis tuangkan dalam tesis ini tidak lepas dari peranan dosen, karyawan di lingkungan Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, teman-teman dan seluruh keluarga yang turut memberikan bantuan moril maupun materiil. Untuk itu penulis tidak akan lupa untuk mengucapkan atau menghaturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Mohamad Nasir,MSi,Akt selaku Ketua Program Magister Sains Akuntansi UNDIP Semarang.
2. Bapak Drs. Mudiantono,MSc. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan hingga dapat terselesainya tesis ini.
3. Ibu Dra. Dyah Sih Rahayu,MSi.Ak. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan hingga terselesainya tesis ini.
4. Seluruh Staf Pengajar Program Magister Sains Akuntansi yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama belajar di S-2 di UNDIP.
5. Seluruh pimpinan Kantor Bawasda di wilayah Jawa Tengah dan Bawas Propinsi Jawa Tengah yang telah membantu dan segala keramahtamahan serta layanan yang amat baik sehingga dapat memperlancar selesainya studi ini.
6. Seluruh Karyawan di lingkungan Program Magister Sains Akuntansi UNDIP atas segala keramahan dan pelayanan yang ikut menunjang kelancaran studi ini.
7. Suami tercinta, anak-anak tersayang, seluruh keluarga serta teman-teman yang telah memanjatkan doa dan memberikan motivasi untuk terselesainya tesis ini.

Mengingat keterbatasan pengetahuan penulis dalam penyusunan tesis ini sehingga banyak kekurangannya, untuk itu kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Dengan penuh rasa penghargaan dan pengharapan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi Almamater dan semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Juni 2003

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Srini Poerwati', written over a simple line drawing of a triangle.

SRINI POERWATI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO/PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK/ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis	8
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Sumber Data	21
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	22
3.3. Metode Pengumpulan Data	23
3.4. Definisi Operasional Variabel	24
3.5. Teknik Analisis	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Pengumpulan Data	38
4.2. Deskriptif Responden Dan Statistik	39
4.3. Uji Reliabilitas Dan Validitas Angket	43
4.4. Uji Non Respon Bias	45
4.5. Analisis Data	46
4.6. Uji Reliabilitas Dan Variance Extract	59
4.7. Pengujian Hipotesis	63
4.8. Analisis Pengaruh	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan Atas Setiap Hipotesis	70
5.2	Kesimpulan Mengenai Masalah Penelitian.....	74
5.2.	Implikasi	75
5.3.	Keterbatasan	81
5.4.	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 3.1. Bangunan Model Teori	30
2. Tabel 3.1. Indeks Pengujian Kelayakan Model	37
3. Tabel 4.1. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian	39
4. Tabel 4.2. Data Deskriptif Demografi Responden	40
5. Tabel 4.3. Statistik Deskriptif	42
6. Tabel 4.4. Ringkasan Hasil Perhitungan Reliabilitas dan Validitas	45
7. Tabel 4.5. Hasil Uji Non Respon Bias	46
8. Tabel 4.6. Goodness of Fit Confirmatory Factor Analysis.....	49
9. Tabel 4.7. Regression Weight	50
10. Tabel 4.8. Uji Evaluasi Normalitas Data	52
11. Tabel 4.9. Descriptivis Statistic	53
12. Tabel 4.10. Standarized Residual Covariances.....	56
13. Tabel 4.11. Goodness of Fit Structural Equation Model	58
14. Tabel 4.12. Hasil Komputasi AMOS	59
15. Tabel 4.13. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	67
16. Tabel 4.14. Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total	68

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
1. Gambar	2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	20
2. Gambar	3.1. Diagram Path	32
3. Gambar	4.1. Confirmatory Factor Analysis	48.
4. Gambar	4.2. Structural Equation Model	57

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Rekapitulasi Jumlah Personil Bawasda
3. Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Hasil Uji Structural Equation Model

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang - undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang - undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah telah memberikan arti penting bagi Pemerintah Daerah untuk melaksanakan dan menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat. Otonomi mencakup kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi. Pemerintah Daerah dapat dikatakan sebagai wujud organisasi terbesar sudah semestinya melakukan fungsi-fungsi pengawasan (*controlling*) dalam rangka pertanggung jawaban kepada rakyatnya. Fungsi Pemerintah Daerah dalam bidang pengawasan saat ini diamanatkan kepada Badan Pengawas Daerah (Bawasda) sebagai pengawasan internal, disamping juga dari berbagai lembaga pengawasan yang lainnya.

Tugas dan fungsi Bawasda secara resmi diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Adapun tugas daripada Bawasda adalah membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengawasan, sedangkan fungsi daripada Bawasda adalah merumuskan kebijakan teknis di bidang pengawasan,

pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengawasan, pengelolaan urusan kesekretariatan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota.

Bawasda selaku badan pengawas Pemerintah Daerah dalam melaksanakan fungsi cukup menarik untuk dikaji dimana di satu sisi personilnya merupakan aparat Pemerintah namun disisi lain juga memenuhi sebagai syarat suatu profesi antara lain adanya proses pendidikan untuk memperoleh dan mempertahankan bidang pengetahuan yang berguna bagi masyarakat yang melandasi profesi, rasa tanggung jawab kepada masyarakat. Sebagai lembaga internal audit Pemerintah Daerah yang menghasilkan berbagai produk pengawasan seperti Reguler Audit dan Non Reguler Audit serta mempunyai Sumber Daya Manusia yang berstatus sebagai tenaga pemeriksa berjumlah 875 personil tentunya sarat dengan masalah yang kompleks. Bawasda seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya adalah tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi para auditornya, standar penilaian kinerja (*job performance*) yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit serta kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang harus selalu diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan untuk pindah para auditornya.

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, dan profesionalisme harus selalu ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain melalui pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar serta pelatihan bersifat kontinyu.

Ruang lingkup aktivitas internal auditor semakin luas sehingga auditor dituntut untuk menguasai berbagai macam bidang keahlian seperti akuntansi, ekonomi, keuangan, perpajakan serta keuangan (Hardo Basuki, 1996). Demikian juga Bawasda sebagai internal auditor Pemerintah Daerah harus meningkatkan pengetahuan dan keahliannya agar tidak ketinggalan dengan perkembangan yang terus berlangsung. Namun sebagai lembaga Pemerintah Daerah Bawasda terkait oleh peraturan-peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Pola pembinaan para pengawas mengikuti Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – pokok Kepegawaian yang kemudian dirubah dengan Undang – undang Nomor 43 tahun 1999. Untuk penilaian kinerja auditor oleh atasan langsungnya harus mengikuti aturan tersebut yang dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Unsur-unsur penilaian kinerja yang tercantum dalam DP3 meliputi prakarsa, kerjasama, prestasi, kepemimpinan dan kesetiaan.

Pengangkatan seorang auditor ke dalam suatu jabatan tertentu sebagai suatu reward seringkali terpaku pada pola yang dirumuskan dalam DP3 yang lebih bersifat formalitas dibandingkan mengedepankan kinerja auditor pada waktu menjalankan audit / pemeriksaan, hal tersebut perlu dibenahi untuk profesi auditor. Dengan demikian profesionalisme merupakan dasar pemberian reward dan dalam pengangkatan auditor kedalam suatu jabatan tertentu. Dalam beberapa penelitian menyebutkan bahwa profesionalisme terdiri dari dimensi-dimensi profesionalisme yaitu meliputi komunitas afiliasi (*community affiliation*)

kebutuhan otonomi (*autonomy demand*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*belief self regulation*) dedikasi terhadap profesi (*dedication*) dan kewajiban sosial (*social obligation*). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hall (1968) mengemukakan adanya 5 (lima) dimensi profesionalisme yaitu meliputi komunitas afiliasi (*community affiliation*) kebutuhan otonomi (*autonomy demand*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*belief self regulation*) dedikasi terhadap profesi (*dedication*) dan kewajiban sosial (*social obligation*). Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Forgyat (1995) dimensi profesionalismen yang digunakan adalah dimensi profesionalisme yang dirumuskan oleh Hall (1968), dimensi ini digunakan untuk menguji hubungan profesionalisme tersebut terhadap kinerja, dan kepuasan kerja, komitmen organisasi serta keinginan untuk pindah disamping hubungannya terhadap pengalaman internal auditor pada berbagai jenis industri di Amerika.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers *et.al* (1995) menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan secara positif dengan kinerja khususnya untuk dimensi profesionalisme *community affiliation* dan *autonomy demand* sedangkan hubungan profesionalisme dengan kepuasan kerja serta pengalaman dengan profesionalisme yang berhubungan positif hanya dimensi *community affiliation* saja. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) yang menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan secara positif dengan kinerja pada dimensi : *community affiliation*, *autonomy demand*, *dedication* dan *social obligation* sedangkan hubungan profesionalisme

berhubungan positif dengan kepuasan kerja, serta pengalaman dengan profesionalisme berhubungan positif. Rahmawati (1997) menyimpulkan bahwa antara profesionalisme dengan kepuasan kerja berhubungan negatif. Sedangkan Sorensen (1967) menyatakan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan positif dengan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian dari berbagai penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan kesimpulan yang konsisten. Selain itu belum dilakukannya penelitian mengenai profesionalisme dan konsekuensinya di lingkungan internal auditor Pemerintah Daerah khususnya Bawasda Jawa Tengah, mendorong dilakukannya replikasi penelitian. Dengan demikian dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh bukti empiris tentang profesionalisme internal auditor Pemerintah Daerah (Bawasda) Jawa Tengah dalam hubungannya dengan variabel konsekuensi hasil kerja (*outcomes*) yaitu kinerja, dan kepuasan kerja disamping pengalaman auditor dalam hubungannya dengan profesionalisme, kinerja, dan kepuasan kerja.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada rumusan diatas, maka masalah pokok yang diteliti dapat dirumuskan adalah bagaimana pengaruh pengalaman dan profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini variabel profesionalisme berfungsi sebagai variabel intervening yaitu variabel perantara antara pengaruh variabel pengalaman terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dari permasalahan tersebut di atas dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh antara profesionalisme auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) dengan kinerjanya ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara profesionalisme auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) dengan kepuasan kerjanya?
3. Bagaimanakah pengaruh antara pengalaman selama menjadi auditor internal Pemerintah Daerah dengan profesionalismenya ?
4. Bagaimanakah pengaruh antara pengalaman selama menjadi auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) dengan kinerjanya ?
5. Bagaimanakah pengaruh antara pengalaman selama menjadi auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) dengan kepuasan kerjanya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara profesionalisme auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) terhadap kinerjanya
2. Untuk mengetahui pengaruh antara profesionalisme auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) terhadap kepuasan kerjanya
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman selama menjadi auditor internal Pemerintah Daerah terhadap profesionalismenya
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman selama menjadi auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) terhadap kinerjanya

5. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman selama menjadi auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) terhadap kepuasan kerjanya

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan pengalaman, profesionalisme, kinerja, dan kepuasan kerja. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan kontribusi bagi Instansi pengawasan intern Pemerintah Daerah khususnya Bawasda dengan pengelolaan para auditornya, bagi pengembangan hasil kerja (*work outcomes*).

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1.1 Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapatkan perhatian dari para cendekiawan dan praktisi. Bahkan Burns dan Haga (1977) memberikan perhatian khusus dan mendalam dalam berbagai hal mengenai profesionalisme. Pada penelitian ini dilakukan uji profesionalisme di kalangan internal auditor Pemerintah Daerah (Bawasda) yang dimensi profesionalismenya diadopsi dari konsep yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Sumardi (2001). Konsep ini juga digunakan oleh Goetz, Morrow dan Mc. Elroy (1991) untuk menguji profesionalisme para akuntan publik. Penelitian sejenis dengan konsep yang sama dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) untuk meneliti profesionalisme para internal auditor. Sedangkan di Indonesia penelitian pernah dilakukan oleh Sumardi (2001) menguji profesionalisme di lingkungan internal auditor Perwakilan BPKP di Indonesia, dan juga oleh Rahmawati (1997) menguji profesionalisme di lingkungan internal auditor pada BUMN/BUMD.

Hall (1968) dalam Sumardi (2001) mengemukakan 5 dimensi profesionalisme yaitu : hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*)

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

Dari segi *Autonomy Demand* (Kemandirian) merupakan suatu pandangan 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, ini dianggap hambatan terhadap kemandirian / otonomi secara profesional. Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka 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 manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

Dari segi Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri (*belief self regulation*) dimaksudkan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Sedangkan profesionalisme dari segi pengabdian pada Profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap

melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan berkurang, sikap ini adalah 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.

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

Meskipun keberadaan 5 dimensi tersebut belum diuji secara luas, bukti empiris yang ada menunjukkan bahwa profesionalisme itu bersifat multidimensional, akan tetapi tidak identik untuk setiap anggota dari kelompok yang berbeda. Kelima dimensi tersebut diatas menggambarkan profesionalisme internal auditor.

Berhubungan dengan profesionalisme auditor internal, menurut Dierk dan Davis(1980) dalam Sumardi (2001) secara empiris menyatakan bahwa internal auditor merasa mempunyai profesionalisme. Sedangkan nilai-nilai professional lebih sedikit dinyatakan oleh akuntan manajemen dibandingkan akuntan publik (Hasting dan Hinnings,1970) dalam Sumardi (2001).

2.1.2. Profesionalisme dan Kinerja (*Job Performance*)

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat

disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985). Perilaku kinerja individu dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988).

Cary Cooper dan Peter Makin (1984) berpendapat bahwa kinerja individu ditentukan oleh 3 faktor utama yaitu :

1. Ia harus memiliki kemampuan alami yang dibangun melalui pendidikan dan latihan.
2. Mungkin yang paling jelas, ia harus memiliki alat yang tepat untuk pekerjaan itu.
3. Ia juga harus memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut

Dalam hubungannya dengan kinerja para profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme itu sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja Kalbers *et.al*, (1995). Meskipun hubungan antara kinerja dan profesionalisme dilingkungan auditor internal secara empiris diakui keberadaannya (De Marco, 1980). Namun temuan Hasting dan Hinings (1970) dalam risetnya terhadap akuntan manajemen menunjukkan bahwa nilai profesional kadang-kadang tidak konsisten dengan tujuan maksimalisasi profit perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) terhadap 455 internal auditor dari 13 organisasi yang 60% diantaranya mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hanya 2 dimensi profesionalisme yang berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja yaitu dimensi *community affiliation* dan *autonomy demand*.

Berbeda dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) terhadap 170 auditor yang bertugas di Perwakilan BPKP di Indonesia. Temuan tersebut antara lain menyatakan bahwa auditor internal dengan profesionalisme yang lebih tinggi (untuk 4 dimensi yaitu *community affiliation*, *dedication*, *autonomy demand* dan *social obligation*) ternyata mempunyai tingkat kinerja yang tinggi juga. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (1997) dengan sampel 127 auditor internal Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia menyimpulkan bahwa auditor internal dengan profesionalisme yang tinggi ternyata mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula.

Oleh karena itu untuk menguji hubungan profesionalisme terhadap kinerja di lingkungan auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

2.1.3. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Robbins (1998) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan juga sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan senang tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis *et.al*, 1985).

Sedangkan menurut Gibson *et.al* (1991) dalam Sumardi (2001) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja lengkap dari berbagai aspek kerja seperti Upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan sekerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan, gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Cherrington (1994) mengemukakan ada dua hal pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja antara lain :

1. *Component satisfaction* disebut juga dengan pendekatan "*attitude toward things*"

karena mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak dan sikap terhadap upah apakah cukup atau tidak.

2. *Overall satisfaction*, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh intensitas dan frekuensi pengalaman, baik pengalaman positif atau negatif.

Menurut Cherrington (1994) ada empat teori yang dapat menentukan apakah seseorang mengalami kepuasan atau ketidakpuasan dalam situasi tertentu antara lain :

1. *Fulfilment theory*.

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari kepuasan terhadap pemenuhan kebutuhan (*need satisfaction*). Hal tersebut menunjukkan hubungan antara kebutuhan seseorang dan sampai sejauh mana kebutuhan tersebut terpuaskan.

2. *Reward theory*

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari penghargaan yang diterima oleh seseorang. Jumlah dan waktu pemberian penghargaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

3. *Discrepancy theory*.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh ekspektasi pekerja atau karyawan. Teori mengemukakan bahwa kerja merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya diterima. Kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan apa yang diterima pekerja melebihi apa yang menjadi harapan mereka.

4. *Equity theory*.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan relatif antara input dan *outcome* yang diperoleh seseorang terhadap orang lain. Seseorang dikatakan puas ketika rasio input terhadap *outcome* yang diperolehnya dirasa seimbang dengan rasio orang lain.

Dengan menggunakan dimensi profesionalisme yang berbeda dari penelitian di atas, Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa dimensi profesionalisme *community affiliation* berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Sedangkan 4 dimensi profesionalisme yang lain tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa ternyata 5 dimensi profesionalisme yaitu *community affiliation, social obligation, dedication, belief self regulation* dan *autonomy demand* berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Begitu juga dengan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh Schroeder dan Imdieke (1997) dalam Sumardi (2001) terhadap 172 akuntan publik pada 16 organisasi. Bukti empiris penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja. Studi yang dilakukan Norris dan Neihbuhr (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 Professionalisme (dimensi afiliasi komunitas) berhubungan positif dengan

kepuasan kerja sedangkan dimensi lainnya tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Begitu juga Sorensen(1967) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme-berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada berbagai teori yang telah disebutkan, maka pengertian kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu untuk menguji hubungan profesionalisme terhadap kepuasan kerja di lingkungan auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda), maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.4 Pengalaman dan Profesionalisme

Pengalaman sebagai seorang auditor sangat penting sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap temuan-temuan selama melakukan tugas audit maupun dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan hasil temuan-temuan selama melakukan tugas audit. Arnold Wright (1987) dalam Sumardi (2001) mengemukakan bahwa pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan audit pada waktu kompleksitas penugasan dihadapi oleh auditor. Senada dengan yang telah dikemukakan Arnold Wright dan Tubbs (1992) mengemukakan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman

maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang terjadi.

Bahkan Lichtenstein dan Fischhof dalam Abdul Fatah (2002) menyatakan bahwa semakin banyak pengetahuannya semakin banyak kalibrasi orang tersebut. Hal tersebut menyiratkan bahwa semakin berpengalaman maka seorang auditor akan memiliki keahlian yang semakin tinggi

Sehubungan dengan masalah profesionalisme dan kaitannya dengan pengalaman, Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman memiliki hubungan yang positif dengan profesionalisme pada dimensi *community affiliation* (afiliasi komunitas) sedangkan keempat dimensi profesionalisme yang lainnya tidak berhubungan dengan pengalaman. Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (1997). Berbeda dengan hasil penelitian Sumardi (2001) yang menyimpulkan bahwa hanya profesionalisme untuk dimensi afiliasi komunitas, otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi yang berhubungan positif dengan pengalaman. Namun untuk dimensi kewajiban sosial tidak berhubungan dengan pengalaman. Berdasarkan pemikiran diatas maka beberapa hipotesis berikutnya yang dibangun adalah :

H3: Auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat pengalaman lebih banyak akan mempunyai profesionalisme yang lebih tinggi

2.1.5 Pengalaman dan Kinerja

Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit disamping pengetahuan yang juga harus dimiliki seorang auditor. Tentu tidak mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara auditor berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda, demikian halnya dalam memberikan kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa.

Ashton (1991) mengatakan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman merupakan komponen penting dari audit. Bonner (1990) mengemukakan bahwa hubungan antara pengalaman dan kinerja yang secara hati-hati mengidentifikasi kinerja kelompok yang berbeda dengan memperhatikan tingkat pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan audit khusus. Sedangkan studi yang dilakukan Kalbers dan Fogarty (1995) tentang hubungan antara pengalaman dan kinerja berhubungan negatif. Begitu juga antara variabel pengalaman komitmen organisasi mempunyai hubungan yang negatif. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian Sumardi (2001) bahwa ternyata pengalaman bekerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan hipotesis untuk variabel pengalaman dengan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

H4 : Auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi

2.1.6 Pengalaman dan Kepuasan kerja

Menurut Igbaria (1994) kepuasan kerja terhadap pekerjaan merupakan hasil utama yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu-individu. Sedangkan menurut Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksaan menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan yang terjadi.

Adapun hubungan antara pengalaman dengan kepuasan kerja baik Kalbers (1995) maupun Rahmawati (1997) meyakini bahwa pengalaman tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sedangkan Sumardi (2001) menyatakan pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Untuk menguji hubungan antara pengalaman dengan kepuasan kerja dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Auditor internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

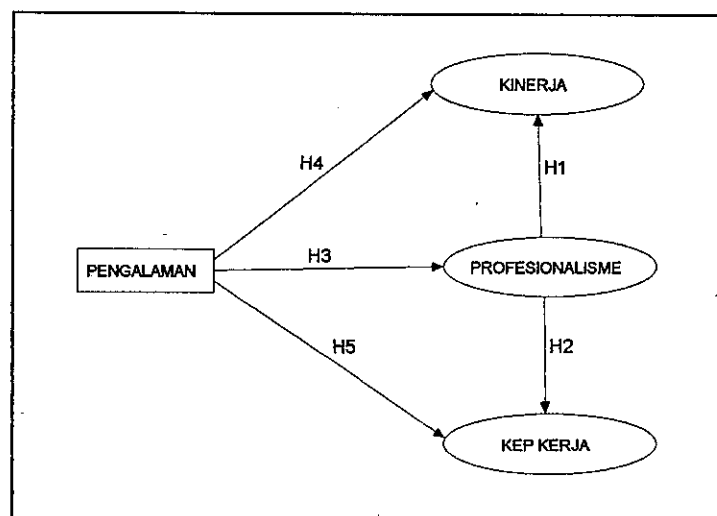
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis.

Dengan adanya suatu model yang mengilhami pemikiran teoritis hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme serta profesionalisme dengan kinerja dan kepuasan kerja adalah model penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Forgaty (1995) dan Sumardi (2001). Model yang dia bangun adalah hubungan

kausalitas antara pengalaman internal auditor sebagai variabel antaseden dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi dan *outcomes* adalah *job performance* dan *job satisfaction*.

Sedangkan pada penelitian ini model yang dibangun adalah hubungan kausalitas antara pengalaman internal auditor sebagai variabel independen dengan variable kinerja dan kepuasan kerja sebagai variable dependen. Dalam penelitian ini juga disertakan variable profesionalisme sebagai variabel intervening, yaitu sebagai variable perantara antara pengaruh pengalaman terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini ini menpuanyai arti bahwa variabel pengalaman sebelum mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, mempengaruhi variable professional terlebih dahulu kemudian variable profesional mempengaruhi yaitu kinerja (*job performance*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Adapun kerangka pemikiran teoritis terdapat dalam gambar 2.1

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja :
Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumardi (2001) digunakan sampel Internal Auditor BPKP yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, sedangkan Kalber *et.al* (1995) menggunakan sampel internal auditor pada 13 perusahaan swasta. dengan teknik analisis yang digunakan adalah *Lisrel* dan *Path Analysis*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan merupakan internal auditor Pemerintah Daerah (Bawasda) di wilayah Jawa Tengah termasuk Bawas Propinsi Jawa Tengah dengan alasan belum pernah ada penelitian dengan subyek internal auditor Pemerintah Daerah (Bawasda). Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan pertimbangan digunakannya teknik penelitian tersebut karena SEM mampu menganalisis hubungan secara simultan.

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data subyek (*self report data*), yaitu berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah.

3.1.2.Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa Data Primer. Dalam hal ini data penelitian diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden Internal Auditor Pemda (Bawasda) di wilayah Jawa Tengah yang telah memiliki pengalaman sebagai internal auditor minimal satu tahun, yang berada di wilayah Jawa Tengah. Selain itu juga digunakan Data Sekunder berupa Rekapitulasi Jumlah Pemeriksa atau Auditor Internal Bawasda di wilayah Jawa Tengah sebanyak 35 Bawasda Kota dan Kabupaten serta 1 Bawas Propinsi Jawa Tengah per 31 Desember 2002 yang bersumber dari Biro Kepegawaian Badan Pengawasan Propinsi Jawa Tengah.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan suatu daerah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor di Pemerintah Daerah (Bawasda) wilayah Propinsi Jawa Tengah baik laki-laki maupun wanita tanpa membedakan jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan, serta jabatan. Adapun jumlah populasi tersebut sebanyak 875 personil. (Sumber Bawas Propinsi Jawa Tengah, per 31 Desember 2002).

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dan *quota sampling*. Dengan sensus berarti internal auditor Pemerintah Daerah (Bawasda) di wilayah Jawa Tengah di data semua, sedangkan dengan *quota sampling* dilakukan mengingat jumlah sampel ditentukan sesuai dengan jumlah *quota* yang diinginkan oleh peneliti.

Penentuan ukuran sampel (*sample size*) minimum dilakukan Menurut Hair *et.al* (1995) sebagaimana juga dalam Agusty Ferdinand (2002), pedoman ukuran sampel bisa tergantung parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi. Jika dalam penelitian ini sebanyak 34 macam pertanyaan maka ukuran sampel sebanyak 170 (5 observasi x 34 estimated parameter).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan metode survey secara sensus dengan menggunakan 2 (dua) cara yaitu pertama dengan cara kuesioner diberikan secara langsung oleh peneliti kepada responden setelah memperoleh ijin dari Kepala / Sekretaris Badan Pengawas Daerah (Bawasda) di wilayah Jawa Tengah yang menjadi obyek dalam penelitian ini.

Sedangkan cara yang kedua dengan menyebarkan kuesioner melalui layanan jasa PT. Pos Indonesia, yang sebelumnya pada amplop jawaban kuesioner tersebut telah dilengkapi alamat dan perangko balasan untuk memudahkan pengiriman kembali kepada peneliti. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 875 kusioner. Metode ini dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2002). Dengan demikian jawaban responden mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Asumsi yang diyakinin peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya dan jawaban subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dapat diyakini kebenarannya.

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Profesionalisme

Pada penelitian ini menggunakan konsep profesionalisme Kalbers dan Fogarty (1995), yang terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu :

- a. *Community Affiliation* (hubungan dengan sesama profesi)
- b. *Autonomy Demands* (kebutuhan akan otonomi)
- c. *Belief Self Regulation* (keyakinan terhadap peraturan profesi)
- d. *Dedication* (dedikasi terhadap profesi)
- e. *Social Obligation* (kewajiban social)

Variabel profesionalisme (meliputi lima dimensi tersebut diatas) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Sumardi(2001) dan pernah digunakan dalam penelitiannya Kalbers dan Fogarty (1995), dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti.

Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat profesionalisme seorang internal auditor Bawasada di wilayah Jawa Tengah pada tiap-tiap dimensi (*community affiliation, autonomy demands, self regulation, dedication, social obligation*). Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat profesionalisme seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah yang semakin tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat profesionalisme seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah yang semakin rendah pula.

3.4.2. Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

Dalam penelitian ini kinerja pekerjaan yang dimaksud adalah kinerja individu dari internal auditor dilingkungan Pemerintah Daerah (Bawasda) di wilayah Jawa Tengah dalam kegiatan perencanaan dan pelaksanaan audit.

Variabel kinerja pekerjaan (*job performance*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dan juga digunakan oleh Sumardi (2001) dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Penggunaan instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat kinerja pekerjaan seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah yang semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah yang semakin rendah pula.

3.4.3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini sama seperti yang dikemukakan oleh Robin (1996) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain pekerjaan yang secara mental memberikan tantangan, ganjaran yang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung.

Variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dan Sumardi (2001), dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat kepuasan kerja seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) 5 point.

Semakin tinggi skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah yang semakin tinggi pula, sedangkan semakin rendah skor dari alternatif jawaban yang ada, hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah yang semakin rendah pula

3.4.4. Pengalaman (*Experience*)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengalaman yaitu seperti yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) adalah berapa lama seseorang bekerja sebagai internal auditor. Dalam hal ini adalah lama bekerja sebagai internal auditor Bawasda di wilayah Jawa Tengah.

Untuk mengukur variabel pengalaman menggunakan instrumen yang pernah dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yaitu jumlah tahun bekerja

sebagai internal auditor. Semakin besar jumlah tahun bekerja sebagai internal auditor berarti semakin tinggi pengalamannya (semakin berpengalaman).

3.5. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model (SEM)*, dengan alasan bahwa *SEM* mampu untuk menggabungkan *measurement* model dan *Structural* model secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik *multivariate* lainnya (Hair et al. 1998). Selain itu SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit", secara simultan (Ferdinand 2002). Selanjutnya Ferdinand menjelaskan bahwa model yang rumit adalah model yang dikembangkan dengan alur anteseden dan konsekuensi atau model sebab akibat (*causal model*). Adapun *software* yang digunakan untuk mengolah data adalah *Analysis of Moment Structure*, versi 4.0.(AMOS) 4.0.

Dalam pengujian model dengan menggunakan SEM, terdapat tujuh langkah yang harus ditempuh (Ferdinand, 2002). Adapun ketujuh langkah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori.
2. Menyusun *path diagram* untuk menyatakan hubungan kausalitas.
3. Menterjemahkan *path digram* kedalam persamaan-persamaan.

4. Memilih matriks input dan model/teknik estimasi.
5. Menilai problem *identification*.
6. Evaluasi kriteria *Goodness of fit*.
7. Interpretasi dan modifikasi model.

Adapun langkah-langkah lebih detailnya dapat dilihat di bawah ini :

1. Langkah satu : Mengembangkan model berdasarkan pada teori

Dalam penelitian ini terdapat 34 indikator untuk mengukur persepsi para internal auditor Pemerintah Daerah (Bawasda). Konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis tersebut disajikan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Bangunan Model Teori

Konstruk Penelitian	Indikator Konstruk	Kode
Profesionalisme (Dimensi Afliansi Komunitas)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebiasaan untuk membaca jurnal • Partisipasi terhadap organisasi • Pertukaran ide antara Auditor • Dukungan terhadap lembaga auditor internal 	X1A X1B X1C X1D
Profesionalisme (Dimensi Kebutuhan Otonomi)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan membuat keputusan audit • Pertimbangan profesional auditor • Ketergantungan review atasannya • Keputusan audit tanpa intervensi 	X2A X2B X2C X2D
Profesionalisme (Dimensi Kenyakinan Terhadap Peraturan Sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan standar perilaku auditor • Penilaian kompetensi rekan lain • Kekuasaan menegakkan standar • Perbandingan antara pertimbangan auditor dan bukan auditor 	X3A X3B X3C X3D
Profesionalisme (Dimensi Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Senang atas dedikasi rekan auditor lain • Idealisme terhadap pekerjaan • Kesulitan untuk antusias • Pendapat atas pemotongan gaji 	X4A X4B X4C X4D
Profesionalisme (Dimensi Kewajiban Sosial)	<ul style="list-style-type: none"> • Peran auditor terhadap masyarakat • Pentingnya auditor terhadap pekerjaan • Pemahaman terhadap pentingnya auditor • Kelemahan peran akan merugikan masyarakat 	X5A X5B X5C X5D
Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan prosedur audit • Kedekatan dengan atasan • Saran terhadap atasan • Kelebihan pekerjaan dibandingkan rekan lain • Hasil evaluasi kerja • Sikap respek terhadap rekan lain • Hubungan auditor dengan auditee 	X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12
Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketertarikan terhadap pekerjaan dibandingkan rekan lain • Kepuasan terhadap pekerjaan • Ketidaksukaan terhadap pekerjaan • Kegembiraan dibandingkan rekan lain • Antusias terhadap pekerjaan • Kesukaan terhadap pekerjaan • Kebahagiaan dalam bekerja 	X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19

2. Langkah dua : Mengembangkan diagram alur.

Setelah mengembangkan model berbasis teori pada langkah pertama maka langkah selanjutnya adalah menggambarkan hubungan pada sebuah diagram alur (*path diagram*) dari model tersebut, untuk dapat diestimasi dengan menggunakan program AMOS 4.0. Pada langkah ini matrik yang digunakan adalah diagram alur yang khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan kausalitas.

Model ini memungkinkan adanya konstruk-konstruk eksogen dan endogen.

Konstruk eksogen :

Konstruk eksogen pertama profesionalisme afiliasi komunitas, profesionalisme kebutuhan otonomi, profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri, profesionalisme dedikasi, dan profesionalisme kewajiban sosial merupakan dimensi dari profesionalisme yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dipostulatkan mempunyai hubungan positif.

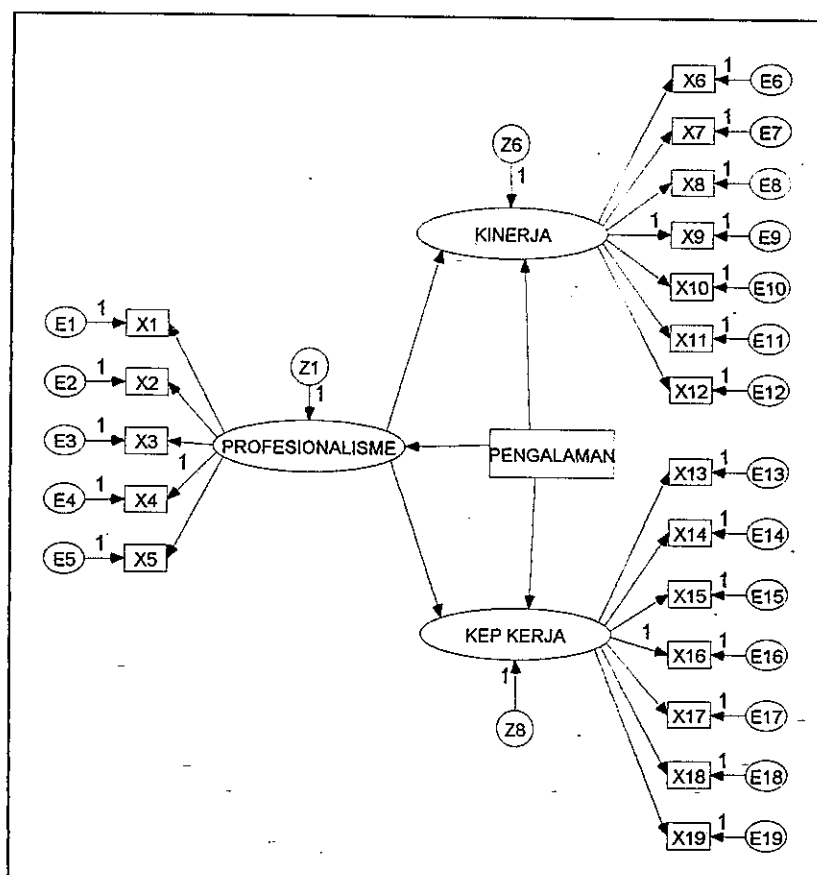
Konstruk kedua adalah terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh dimensi profesionalisme yaitu profesionalisme afiliasi komunitas, profesionalisme kebutuhan otonomi, profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri, profesionalisme dedikasi, profesionalisme kewajiban sosial yang dipostulatkan mempunyai hubungan positif. Konstruksi ketiga adalah terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh dimensi - profesionalisme afiliasi komunitas, profesionalisme kebutuhan otonomi, profesionalisme keyakinan terhadap

peraturan sendiri. profesionalisme dedikasi, profesionalisme kewajiban sosial yang dipostulatkan mempunyai hubungan positif.

Konstruk endogen :

Konstruk endogen pertama yaitu variabel laten mengenai kinerja dipostulatkan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya dimensi profesionalisme dan pengalaman. Konstruk endogen kedua yaitu variabel laten mengenai kepuasan kerja dipostulatkan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya dimensi profesionalisme dan pengalaman.

Gambar 3.1 : Diagram Path



3. Langkah tiga : Mengubah diagram alur ke dalam persamaan Structural dan model pengukuran.

Pada langkah mengubah alur diagram ke dalam persamaan Structural dan model pengukuran maka dinyatakan dalam persamaan Structural untuk memperjelas hubungan kausal atas konstruk dan model pengukuran spesifik dengan menentukan variabel satu untuk mengukur variabel lainnya. Persamaan struktural yang diajukan berdasarkan model diatas adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = \beta_1 \text{ profesionalisme} + \beta_2 \text{ pengalaman} + z_1$$

$$\text{Kepuasan kerja} = \beta_3 \text{ profesionalisme} + \beta_4 \text{ pengalaman} + z_2$$

$$\text{Profesionalisme} = \beta_5 \text{ pengalaman} + z_3$$

Keterangan :

$$\beta = \text{Regression Weight}$$

$$Z = \text{Disturbance}$$

Adapun spesifikasi atas model pengukuran adalah sebagai berikut :

$$x_1 = \lambda_1 \text{ profesionalisme} + e_1$$

$$x_2 = \lambda_2 \text{ profesionalisme} + e_2$$

$$x_3 = \lambda_3 \text{ profesionalisme} + e_3$$

$$x_4 = \lambda_4 \text{ profesionalisme} + e_4$$

$$x_5 = \lambda_5 \text{ profesionalisme} + e_5$$

$$x_6 = \lambda_6 \text{ kinerja} + e_6$$

$$x_7 = \lambda_7 \text{ kinerja} + e_7$$

$$x_8 = \lambda_8 \text{ kinerja} + e_8$$

$$x_9 = \lambda_9 \text{ kinerja} + e_9$$

$$x_{10} = \lambda_{10} \text{ kinerja} + e_{10}$$

$$x_{11} = \lambda_{11} \text{ kinerja} + e_{11}$$

$$x_{12} = \lambda_{12} \text{ kinerja} + e_{12}$$

$$x_{13} = \lambda_{13} \text{ kepuasan kerja} + e_{13}$$

$$x_{14} = \lambda_{14} \text{ kepuasan kerja} + e_{14}$$

$$x_{15} = \lambda_{15} \text{ kepuasan kerja} + e_{15}$$

$$x_{16} = \lambda_{16} \text{ kepuasan kerja} + e_{16}$$

$$x_{17} = \lambda_{17} \text{ kepuasan kerja} + e_{17}$$

$$x_{18} = \lambda_{18} \text{ kepuasan kerja} + e_{18}$$

$$x_{19} = \lambda_{19} \text{ kepuasan kerja} + e_{19}$$

Keterangan :

λ = *Lambda* atau *Loading Factor*

e = *Error*

4. Langkah empat : Memilih matrik input dan estimasi model yang diusulkan.

Matrik yang diambil sebagai input untuk operasi SEM dalam penelitian ini adalah matrik kovarian. Sebagaimana konvensi dalam SEM untuk menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan sampling, maka besarnya ukuran sampel yang harus digunakan adalah antara 100 sampai dengan 200. Hal ini juga untuk

mengurangi *tingkat sensitivitas*. Sedangkan teknik estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation method*. Estimasi ini dilakukan secara bertahap yaitu model pengukuran dan model persamaan struktural.

5. Langkah lima : Menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi.

Pada tahap ini penelitian akan dilihat apakah model dapat diidentifikasi atau tidak dengan melihat standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien. Besaran *varians error* serta korelasi yang tinggi (lebih rendah atau sama dengan 0,9) diantara koefisien estimasi berarti tidak mengindikasikan adanya masalah identifikasi.

6. Langkah enam : Mengevaluasi kriteria *goodness of fit*.

Pada tahap ini penelitian dievaluasi kesesuaian modelnya dengan cara telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit* dengan langkah awal mengevaluasi apakah data model yang diusulkan memenuhi asumsi SEM sebagai berikut :

(1) Uji normalitas dan linearitas.

Critical ratio sebesar 2,58 pada tingkat signifikan 0,01 yang dihasilkan dalam tabel untuk masing-masing dimensi variabel. Jika critical ratio sebesar 2,58 maka dapat disimpulkan tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal.

(2) Uji atas *outlier*.

Utlier Multivariate diuji dengan mahalonobis distance. Dasar untuk menguku adalah Chi-Square dengan $Df = \frac{1}{2}$. Jika nilai dari chi-square $<$ nilai mahalanobis d square berarti responden tersebut adalah outlier multivariate. Sedangkan outlier Univariate dengan menggunakan observasi yang mempunyai Z – score lebih besar sama dengan 3,0 akan dikategorikan sebagai outlier atau Z – score lebih kecil dari sama dengan 3,0 maka berarti data yang digunakan terbebas dari outlier univariate.

(3) Evaluasi *multicollinearity* dan *singularity*.

Apabila determinan dari matriks kovarians sample > 0 berarti dapat disimpulkan bahwa tidak layak digunakan.

Sedangkan kriteria model yang *fit* dalam teknik analisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (Ferdinand, 2002), seperti pada table berikut:

Tabel 3.1
Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indeks* Indeks Pengujian Kelayakan Model
(*Goodness of-fit Index*)

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-of Value</i>
	Diharapkan kecil
X ² – Chi-square	≥ 0,05
Significancy Probability	≥ 0,90
GFI	≥ 0,90
AGFI	≥ 0,95
TLI	≥ 0,95
CFI	≤ 0,08
RMSEA	≤ 2,00
CMIN/DF	

Sumber : Ferdinand, 2002

7. Langkah Tujuh : Interpretasi dan Modifikasi model

Setelah model diestimasi residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik (Tabachnik dan Fidell, 1997). Model yang baik mempunyai *Standardized Residual Variance* yang kecil. Angka 2.58 merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan, yang diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5 % dan menunjukkan adanya *prediction error* yang substantial untuk sepasang indikator.

B A B IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan data-data yang dikumpulkan, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil pengolahan data. Adapun urutan pembahasan secara sistematis adalah sebagai berikut : Deskripsi umum penelitian, pengujian reliabilitas dan validitas angket dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis* dan *full model* dari SEM.

4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode mail survey dan pemberian secara langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioneri-surat yang dikirim dan pemberian langsung kepada auditor internal Pemerintah. Pengiriman dilakukan pada tanggal 10 April 2003 dan data diharapkan sudah dapat dikumpulkan kembali paling lambat tanggal 1 Mei 2003.

Jumlah kuesioner yang dikirim sejumlah 875 lembar dan yang kembali sebanyak 180 lembar atau dengan tingkat pengembalian sebesar 21%. Keseluruhan kuesioner yang diterima kembali kemudian diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria responden yang diinginkan dalam penelitian ini adalah semua Auditor internal Pemerintah,. Dari 180 lembar kuesioner

yang diterima kembali hanya 170 kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis atau sebesar 19%. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat dalam tabel

4-1 berikut :

Tabel 4.1 : Jumlah Sampel Dan Tingkat Pengembalian

Kuisisioner yang dikirim	875
Kuisisioner yang tidak kembali	695
Kuisisioner yang kembali	180
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	10
Kuisisioner yang dapat diolah	170
Tingkat kembalian kuisisioner	21%

Sumber : data yang diolah

4.2. Deskriptif Responden Dan Statistik

Profil dari 170 responden tersaji dalam data deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah auditor internal pemerintah. Data deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini adalah data tentang: Lama bekerja, jabatan, pendidikan, latar belakang pendidikan dan umur. Penyajian data diskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, et. al.,1995). Data ini diperlukan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Dalam sub bab ini akan disajikan data deskriptif demografi responden. Data deskriptif penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 4. 2.

Tabel 4.2 : Data Deskriptif Demografi Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Prosentase
Umur	Kurang dari 25 th	2	1.1
	Dari 26 th – 35 th	31	18.2
	Dari 36 th – 45 th	97	57.0
	Dari 46 th – 55 th	40	24.7
	Diatas 56 th	0	0
Jabatan	Anggota Tim	135	79.0
	Ketua Tim	35	21
Pendidikan	D3	61	35.9
	S1	99	58.2
	S2	9	5.3
	S3	1	0.6
Lama Bekerja	Kurang dari 3 th	21	12.4
	Antara 3 th – 6 th	41	24.1
	Antara 6 th – 9 th	58	34.1
	Antara 9 th – 12 th	36	21.2
	Lebih dari 12 th	14	8.2

Sumber ; data primer yang diolah

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur antara 36 tahun sampai 45 tahun yaitu sebesar 57.0%, disusul responden berumur antara 46 tahun sampai 55 tahun sebanyak 24.7%, dan kemudian responden berumur antara 26 tahun sampai 36 tahun sebanyak 18.2%. Selanjutnya data deskriptif kedua yaitu jabatan responden. Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar jabatan responden responden adalah Anggota Tim auditor sebanyak 70%, dan Ketua Tim

auditor sebanyak 21%. Pendidikan responden yang dominan adalah sarjana sebanyak 58.2%, D3 sebanyak 35.9%. Selanjutnya data deskriptif keempat yaitu Lama kerja. Sebagian besar lama kerja responden adalah antar 6 tahun sampai 9 tahun sebanyak 34.1%, sedangkan lama kerja antara 3 tahun sampai 6 tahun sebanyak 24.1%. Adapun statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 : Data Deskriptif Statistik

	Minimum	Maximum	Rata-rata	Std Deviation
PENGALAMAN	2	30	14.500	5.7976
Afiliasi Komunitas	1	5	3.2632	1.0257
Kebutuhan Otonomi	1	5	3.3044	1.0798
Key. Thd. Peraturan Sendiri	1	5	3.4074	1.0655
Dedikasi	1	5	3.2824	0.9165
Kewajiban Sosial	1	5	3.4794	0.8433
PROFESIONALISME	1	5	3.3474	0.7686
Perbaikan prosedur audit	1	5	3.2882	1.138
Kedekatan dengan atasan	1	5	2.9824	0.9819
Saran terhadap atasan	1	5	3.3882	1.0331
Kelebihan pekerjaan dibandingkan rekan lain	1	5	2.9882	0.9483
Hasil evaluasi kerja	1	5	3.0824	0.9385
Sikap respek terhadap rekan lain	1	5	3.3588	0.9944
Hubungan auditor dengan auditee	1	5	3.5765	0.9715
KINERJA	1	5	3.2378	0.7831
Ketertarikam terhadap pekerjaan dibandingkan rekan lain	1	5	3.2941	0.7588
Kepuasan terhadap pekerjaan	1	5	3.3706	0.9597
Ketidaksukaan terhadap pekerjaan	1	5	3.3529	0.9995
Kegembiraan dibandingkan rekan lain	1	5	3.3118	0.8986
Antusias terhadap pekerjaan	1	5	3.2706	0.9655
Kesukaan terhadap pekerjaan	1	5	3.1529	1.0206
Kebahagiaan dalam bekerja	1	5	3.3118	0.9684
KEPUASAN KERJA	1	5	3.2949	0.7105

Sumber ; data primer yang diolah

Dari Tabel 4.3 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel pengalaman responden mempunyai rata-rata 14.5 tahun, bekerja sebagai auditor dengan pengalaman minimum adalah 2 tahun dan maksimum adalah 30 tahun dengan standar deviasi 5.797.

2. Variabel profesional yang terdiri dari 5 indikator, mempunyai rata-rata total 3.347 dan standar deviasi 0.768, dengan indikator kewajiban sosial yang mempunyai rata tertinggi yaitu 3.479 dan standar deviasi 0.843, sedangkan indikator afiliasi komunitas mempunyai rata-rata terendah yaitu 3.263 dan standar deviasi 1.025.
3. Variabel kinerja yang terdiri dari 7 indikator, mempunyai rata-rata total 3.237 dan standar deviasi 0.783, dengan indikator hubungan auditor dengan auditee yang mempunyai rata tertinggi yaitu 3.576 dan standar deviasi 0.971, sedangkan indikator kedekatan dengan atasan mempunyai rata-rata terendah yaitu 2.982 dan standar deviasi 0.981.
4. Variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 7 indikator, mempunyai rata-rata total 3.294 dan standar deviasi 0.710, dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang mempunyai rata tertinggi yaitu 3.370 dan standar deviasi 0.959, sedangkan indikator kesukaan terhadap pekerjaan mempunyai rata-rata terendah yaitu 3.152 dan standar deviasi 1.020.

4.3. Uji Reliabilitas dan Validitas Angket

Langkah pertama sebelum pengambilan data adalah melakukan uji reliabilitas dan validitas angket. Uji reliabilitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0. Angket

dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi Alpha dari Cronbach di atas 0.7 (Singgih, 2000). Hasil dari korelasi Alpha dari Cronbach untuk tiga variabel penelitian yaitu variabel profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja lebih besar dari 0.7 (lihat tabel 4.4), maka dapat disimpulkan, hasil pengujian angket-reliabel.

Tujuan Uji validitas angket adalah untuk mengetahui kehandalan angket. Adapun angket yang valid akan mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Agar angket dikatakan valid adalah jika hasil *corelasi* untuk masing-masing item dengan skor total didapat harga *Correlation Adjusted* lebih besar dari 0.239 (Singgih, 2000). Dari hasil uji validitas item yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil *correlasi Adjusted* untuk masing-masing item seperti pada tabel. 4.4. Hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi, terpenuhi yaitu *correlasi* untuk nilai masing-masing item dengan skor total didapat harga *Correlation Adjusted* lebih besar dari 0.239. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Adapun ringkasan hasil pehitungan dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4. : Ringkasan Hasil Perhitungan Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Hasil Perhitungan Reliabilitas Alpha Cronbach	Variabel Indikator	Hasil Perhitungan Validitas Variabel indikator <i>Correlation Adjusted item-total</i>
Profesionalisme	0.8329	X1	0.8219
		X2	0.5966
		X3	0.6017
		X4	0.4810
		X5	0.6906
Kinerja	0.8759	X6	0.711
		X7	0.3077
		X8	0.6670
		X9	0.6898
		X10	0.6094
		X11	0.7755
		X12	0.8689
Kepuasan Kerja	0.8319	X13	0.7139
		X14	0.4930
		X15	0.7152
		X16	0.6995
		X17	0.5480
		X18	0.3720
		X19	0.6343

Sumber : Data primer yang diolah

4.4. Uji Non Respon Bias

Uji respon bias bertujuan untuk mengetahui apakah responden yang tidak mengembalikan kuisioner mempunyai jawaban yang cenderung sama dengan responden yang mengembalikan angket. Prosedur yang digunakan adalah dengan membagi responden menjadi dua golongan yaitu golongan responden yang mengembalikan angket sebelum tanggal tertentu (dalam penelitian ini ditetapkan tanggal 20 April 2003) dan responden yang mengembalikan setelah pada tanggal 20 April 2003, baik responden yang mengembalikan lewat surat pos maupun yang

diambil langsung. Responen yang mengembalikan setelah tanggal 20 April 2003 merupakan wakil dari responden yang tidak mengembalikan kuisioner. Metode yang digunakan dengan menggunakan uji beda. Jika tidak ada perbedaan secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah respon bias. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 ; Hasil Uji Respon Bias

Variabel	Nilai T test	P-value (2-tile)
PROFESIONALISME	-0.169	0.093
KEPUASAN KERJA	-0.723	0.471
KINERJA	-1.045	0.297

Sumber : data yang diolah

Dari hasil perhitungan ternyata terlihat bahwa nilai dari P-value (2-tile), ternyata lebih dari 0.05 untuk semua variabel. Hal ini memberi arti bahwa untuk semua variabel tidak terdapat pebedaan antara responden yang mengembalikan kuisioner sebelum tanggal 20 April 2003 dengan responden yang mengembalikan kuisioner sesudah tanggal 20 April 2003. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah respon bias dalam pengambilan data penelitian.

4.5 Analisis Data

Tujuan dari analisis data pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah :

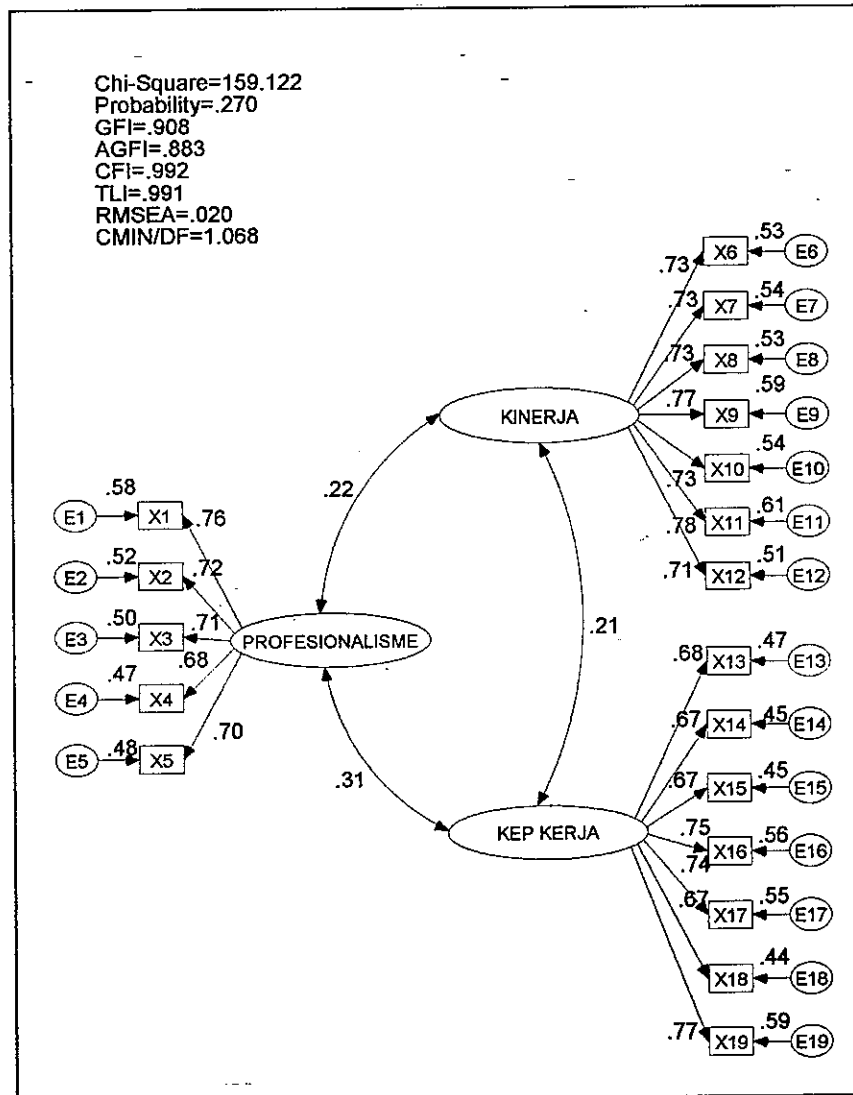
- 1: Uji *Confirmatory Factor Analysis*.
2. Uji evaluasi asumsi AMOS.
- 3: Uji *Structure Equation Model*.

4.5.1 Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

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

Dalam penelitian ini terdiri dari pengukuran *confirmatory factor analysis* yaitu *confirmatory factor analysis* variabel profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja. Hasil lengkap *confirmatory factor analysis* atas *measurement model* dari variabel profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja sebagai berikut:

Gambar 4.1 : *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Profesionalisme, Kinerja Dan Kepuasan Kerja



Hasil dari pengujian *Goodness of fit* dari analisis ini dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 : *Goodness Of Fit Confirmatory Factor Analysis* Variabel Profesionalisme, Kinerja Dan Kepuasan Kerja

Goodness-Of-Fit Index	Cut-off Value	Hasil model	Keterangan
Chi-Square	diharapkan kecil (kurang dari 178,4854)	159.122	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0.270	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.908	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.883	Moderate
TLI	$\geq 0,95$	0.992	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.991	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.020	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.068	Baik

Sumber : Data primer (diolah)

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor bertujuan menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.270 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang cukup baik walaupun terdapat keterbatasan yaitu nilai AGFI masih dibawa *Cut-off Value* yaitu 0.90 (tabel 4.6).

Apabila dilihat dari koefisien regresi untuk masing-masing indikator memiliki nilai *Critical Ratio* yang sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai diatas 1.96 untuk taraf signifikansi sebesar 5%. *Critical Ratio* atau C.R. adalah identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R. yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa variabel-variabel itu secara signifikan merupakan dimensi dari

faktor laten yang dibentuk. Adapun hasil dari *Regression Weight* variabel profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja seperti tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7. : *Regression Weight* Variabel Profesionalisme, Kinerja Dan Kepuasan Kerja

Regression Weights

Indikator		Variabel	Estimate	Std Estm	S.E.	C.R.	P
X4	←	PROFESIONALISME	1	0.683			
X3	←	PROFESIONALISME	1.200	0.705	0.154	7.813	0
X2	←	PROFESIONALISME	1.238	0.718	0.156	7.930	0
X1	←	PROFESIONALISME	1.242	0.759	0.150	8.267	0
X9	←	KINERJA	1	0.770			
X10	←	KINERJA	0.944	0.734	0.097	9.689	0
X11	←	KINERJA	1.060	0.778	0.102	10.35	0
X12	←	KINERJA	0.949	0.713	0.101	9.371	0
X8	←	KINERJA	1.031	0.728	0.107	9.601	0
X7	←	KINERJA	0.987	0.734	0.102	9.686	0
X6	←	KINERJA	1.131	0.725	0.118	9.56	0
X16	←	KEP KERJA	1	0.747			
X17	←	KEP KERJA	1.071	0.744	0.114	9.363	0
X18	←	KEP KERJA	1.012	0.665	0.121	8.336	0
X19	←	KEP KERJA	1.110	0.769	0.115	9.686	0
X15	←	KEP KERJA	1.004	0.674	0.119	8.444	0
X14	←	KEP KERJA	0.964	0.674	0.114	8.445	0
X13	←	KEP KERJA	0.773	0.683	0.090	8.570	0
X5	←	PROFESIONALISME	0.937	0.696	0.121	7.725	0

Sumber : Data Primer (diolah)

Regression weight variabel menunjukkan bahwa faktor *loading* masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan lebih besar dari 0,40 (Hair,1995).

UPT-PUSTAK-UNDIP

4.5.2 Pengujian Evaluasi Asumsi SEM

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

1. Uji Evaluasi Normalitas Data
2. Uji Evaluasi Outlier
3. Uji Evaluasi Multikolinearitas
4. Uji Evaluasi Nilai Residual

4.5.2.1. Evaluasi Normalitas Data

Uji evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 1%. Data disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai *critical ratio skewness value* dibawah harga mutlak 2.58. Hasil perhitungan terlihat bahwa tidak ada nilai *critical ratio skewness value* yang melebihi harga mutlak 2.58, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini baik yang univariate maupun multivariate datanya tidak normal. Hasil perhitungan dengan menggunakan *software* AMOS 4.0 atas uji normalitas data sebagai berikut :

Tabel 4.8 :Uji Evaluasi Normalitas Data

Assessment of normality

Var. Indikator	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Peng.	2.000	30.000	0.429	2.281	-0.251	-0.669
X5	1.250	5.000	-0.054	-0.287	-0.507	-1.348
X13	1.000	5.000	-0.383	-2.037	0.401	1.067
X14	1.000	5.000	-0.434	-2.312	-0.394	-1.048
X15	1.000	5.000	-0.465	-2.475	0.028	0.074
X19	1.000	5.000	-0.460	-2.448	-0.152	-0.405
X18	1.000	5.000	-0.309	-1.646	-0.382	-1.018
X17	1.000	5.000	-0.246	-1.308	-0.232	-0.617
X16	1.000	5.000	-0.407	-2.168	-0.135	-0.359
X6	1.000	5.000	-0.388	-2.065	-0.723	-1.923
X7	1.000	5.000	-0.040	-0.213	-0.732	-1.948
X8	1.000	5.000	-0.442	-2.350	-0.500	-1.332
X12	1.000	5.000	-0.469	-2.495	-0.527	-1.401
X11	1.000	5.000	-0.330	-1.759	-0.275	-0.732
X10	1.000	5.000	-0.164	-0.874	-0.365	-0.970
X9	1.000	5.000	0.232	1.236	-0.546	-1.452
X1	1.000	5.000	-0.311	-1.657	-0.677	-1.801
X2	1.000	5.250	-0.259	-1.377	-0.778	-2.070
X3	1.000	5.000	-0.479	-2.552	-0.580	-1.542
X4	1.000	5.000	-0.109	-0.578	-0.356	-0.946
Multivariate					10.013	2.519

Sumber : Data primer (diolah)

4.5.2.2. Uji Evaluasi *Outliers*

Outliers adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al, 1995). Untuk melihat ada tidaknya *univariate outliers* yang pertama dilakukan adalah mengkonversikan nilai data ke dalam *z-scor*. Data

yang memiliki *z-skor* melebihi $\pm 3,0$ dapat dikategorikan sebagai *outliers*. Hal ini mempunyai arti bahwa jika nilai *z-skor* melebihi nilai mutlak 3, maka terdapat data yang *outliers*. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per variabel indikator dengan program SPSS 10,0 sebagai berikut berikut :

Tabel 4.9 : Descriptives Statistic

Descriptive Statistics

Variabel Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(PENG1)	170	-2.15606	2.67351	-1.19E-15	1
Zscore(X1)	170	-2.20662	1.69332	-2.50E-16	1
Zscore(X2)	170	-2.13405	1.80176	-7.37E-16	1
Zscore(X3)	170	-2.25943	1.49478	-7.80E-16	1
Zscore(X4)	170	-2.49036	1.87419	-8.92E-16	1
Zscore(X5)	170	-2.64376	1.80319	-6.79E-17	1
Zscore(X6)	170	-2.01069	1.50414	-2.19E-16	1
Zscore(X7)	170	-2.01884	2.05478	1.36E-15	1
Zscore(X8)	170	-2.31169	1.56011	9.89E-17	1
Zscore(X9)	170	-2.09664	2.12145	8.21E-16	1
Zscore(X10)	170	-2.21885	2.04335	1.29E-15	1
Zscore(X11)	170	-2.37211	1.65042	4.07E-16	1
Zscore(X12)	170	-2.65204	1.46528	-1.79E-16	1
Zscore(X13)	170	-2.92354	2.24827	2.55E-16	1
Zscore(X14)	170	-2.47014	1.69784	1.42E-15	1
Zscore(X15)	170	-2.35417	1.64792	1.64E-15	1
Zscore(X16)	170	-2.57252	1.87866	-1.24E-15	1
Zscore(X17)	170	-2.35163	1.79114	1.99E-15	1
Zscore(X18)	170	-2.10955	1.80983	8.76E-17	1
Zscore(X19)	170	-2.38729	1.74339	-2.05E-15	1
Valid N (listwise)	170				

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil komputasi uji outliers (tabel 4.9) dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *z-skor* yang lebih besar atau sama dengan nilai mutlak 3,00. Jadi tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis.

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan, sebab meskipun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan. Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan *mahalanobis distance* yang dihasilkan dari perhitungan AMOS 4.0, kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai chi square pada derajat kebebasan 19 (jumlah variabel indikator) pada tingkat signifikansi $P < 0.001$. *Mahalanobis distance* $\chi^2 (19, 0.001) = 43,3124$ maka semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari 43,3124 adalah *multivariate outliers*. Namun dalam analisis outliers yang ditemukan tidak akan dihilangkan dari analisis, karena tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2002).

4.5.2.3. Evaluasi atas Multicollinearity atau Singularity

Multicollinearity dan *singularity* dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians. Nilai determinan yang sangat kecil menunjukkan indikasi terdapatnya masalah *multicollinearity* atau *singularity*, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell, 1998 dalam AT Ferdinand, 2002). *Software* AMOS 4.0. akan memberikan peringatan jika terdapat indikasi munculnya masalah *multicollinearity* atau *singularity*. Hasil perhitungan AMOS 4.0 atas determinan matriks kovarians sebagai berikut :

Determinant of sample covariance matrix = 1,0540 e + 000 atau 1,0540.

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

4.5.2.4. Pengujian terhadap Nilai Residual

Pengujian terhadap nilai residual mengindikasikan bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah $\pm 2,58$ pada taraf signifikansi 1% (Hair et al,1995). Hal ini mempunyai arti bahwa jika nilai residual mempunyai nilai mutlak lebih dari 2.58, maka model yang disusun perlu dimodifikasi kembali. Sedangkan standard residual yang diolah dengan menggunakan program AMOS dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai residual hasil perhitungan dibawah nilai mutlak $\pm 2,58$, sehingga model tidak perlu dimodifikasi.

Tabel 4.10: Standardized Residual Covariances

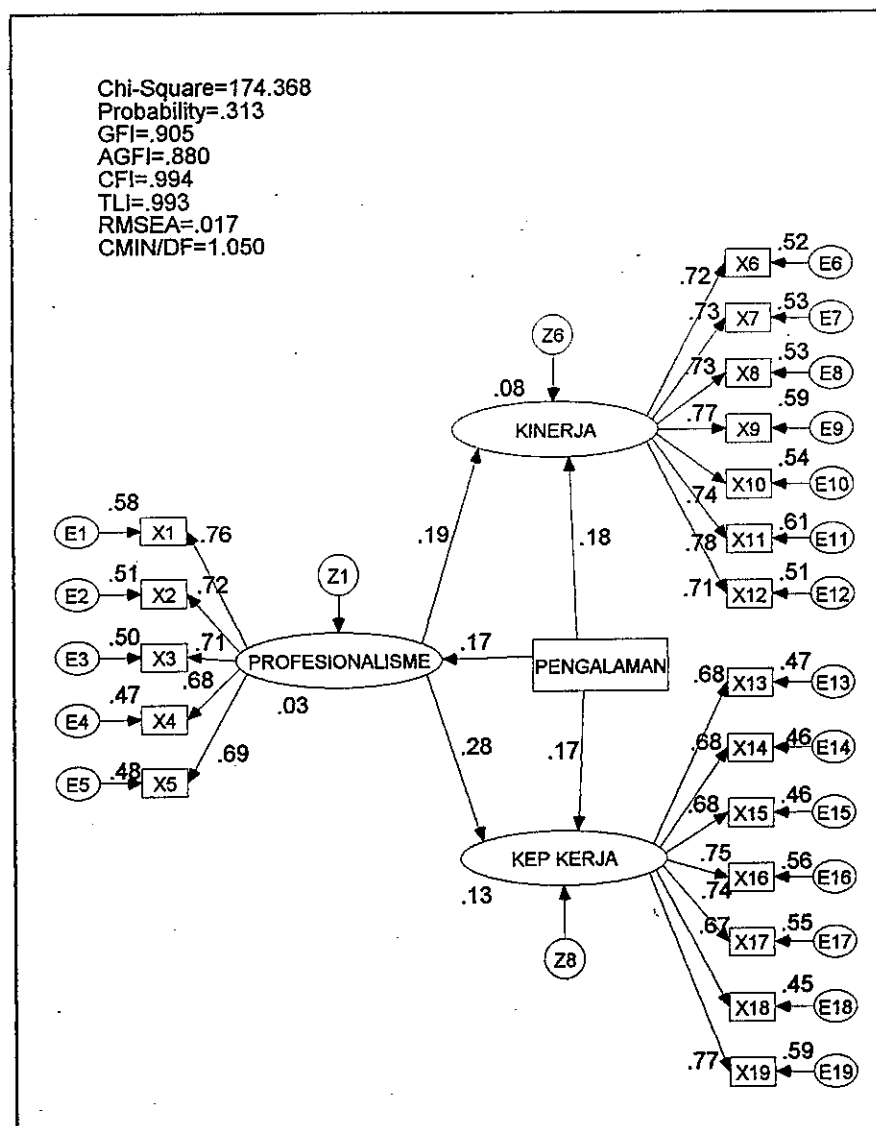
Standardized Residual Covariances																					
	PENG	X5	X13	X14	X15	X19	X18	X17	X16	X6	X7	X8	X12	X11	X10	X9	X1	X2	X3	X4	
PENG	0																				
X5	-0.497	0																			
X13	-0.165	0.234	0																		
X14	0.27	0.04	0.363	0																	
X15	0.111	-0.471	0.858	0.861	0																
X19	-0.563	1.072	-0.236	-0.295	-0.385	0															
X18	0.645	-0.208	-0.742	-0.448	-0.749	0.721	0														
X17	0.096	-0.056	-0.126	-0.501	0.128	0.32	0.02	0													
X16	-0.087	0.756	0.083	0.315	-0.394	-0.201	0.584	-0.13	0												
X6	-0.195	0.215	1.287	0.346	0.703	0.662	0.736	1.527	1.765	0											
X7	-0.003	0.48	1.72	1.739	1.015	1.779	1.862	1.555	2.167	0.238	0										
X8	0.286	0.421	0.397	-1.212	-0.582	0.234	-0.634	0.544	-0.086	0.391	-0.099	0									
X12	-0.087	0.592	-0.437	0.015	0.048	1.295	1.405	0.669	0.149	0.209	-0.016	0.108	0								
X11	0.605	-0.068	1.767	0.563	0.519	0.906	-0.163	0.815	0.885	-0.389	-0.273	-0.111	-0.269	0							
X10	0.807	-0.832	0.853	0.028	0.021	0.681	0.08	1.264	1.266	-0.272	-0.263	0.162	-0.59	0.887	0						
X9	-1.361	-0.116	1.1	0.664	-0.445	0.636	0.479	-0.015	1.306	-0.037	0.421	-0.478	0.527	0.036	-0.202	0					
X1	0.138	-0.233	-0.196	-1.318	-0.715	-0.236	-0.522	0.057	-1.405	0.562	-0.503	1.431	0.826	0.231	-0.442	-0.463	0				
X2	-0.352	0.862	-0.669	-0.572	-0.597	0.68	-0.077	0.874	-0.343	0.167	-0.101	0.993	0.026	-0.608	-1.474	-0.146	-0.086	0			
X3	0.851	-0.572	0.843	0.274	0.524	1.046	-0.319	1.959	0.764	0.554	0.217	1.253	-0.31	-0.629	0.137	-1.035	0.199	-0.287	0		
X4	-0.209	-0.089	-1.564	-0.718	-0.008	0.226	-0.239	-0.114	-0.917	-1.129	-0.316	0.881	-0.076	0.344	-0.769	-1.447	0.244	-0.401	0.372	0	

Sumber : data yang diolah

4.5.3 Structural Equation Modelling

Setelah *measurement model* diuji dengan *confirmatory analysis* dan asumsi-asumsi dalam pemodelan SEM dipenuhi maka langkah selanjutnya adalah mengadakan analisis terhadap *full structural equation model*. Hasil pengolahan dapat dilihat pada gambar 4.2 dan tabel 4.12.

Gambar 4.2 : SEM Model



4.5.3.1 Uji Kesesuaian Model

Model kerangka pemikiran yang dikembangkan selanjutnya diuji tingkat kesesuaiannya dengan menggunakan berbagai kriteria *goodness-of fit*. Untuk mendapatkan tingkat kesesuaian yang mencukupi. Hasil dari uji kesesuaian model seperti pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11; *Goodness Of Fit Structural Equation Model*

Goodness-Of-Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	diharapkan kecil (kurang dari 197,0634)	174.368	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0.313	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.905	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.880	Moderat
TLI	$\geq 0,95$	0.994	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.993	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.017	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.050	Baik

Sumber : Data primer (diolah)

Structure Equation Model yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel dalam model menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Pada tingkat signifikansi sebesar 0.313 menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan cukup baik walaupun terdapat keterbatasan yaitu nilai AGFI masih dibawa *Cut-off Value* yaitu 0.90.

Sedangkan hasil dari *standardized regression weight structure equation model* seperti pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12 ; Hasil Komputasi AMOS

		Variabel	Estimate	Std Estm	S.E	C.R.	P
PROFESIONALISME	←	PENGALAMAN	0.018	0.17	0.009	2.015	0.044
KINERJA	←	PROFESIONALISME	0.223	0.192	0.104	2.14	0.032
KEP KERJA	←	PROFESIONALISME	0.305	0.285	0.099	3.093	0.002
KINERJA	←	PENGALAMAN	0.022	0.176	0.01	2.18	0.029
KEP KERJA	←	PENGALAMAN	0.02	0.172	0.009	2.143	0.032

Sumber : Data primer (diolah)

Pada hasil perhitungan tersebut (tabel 4.12) diketahui bahwa CR sudah memenuhi kriteria, diatas 1.96 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu model penelitian dapat diterima.

4.6 Uji Reliabilitas Dan Variance Extract

4.6.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. ada dua cara yang dapat digunakan, yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted*. *Cut-off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *cut-off value* dari *variance extracted* minimal 0,50 (Bagozzi,1981 dalam AT Ferdinand , 2002).

Composite Reliability

Construct reliability didapatkan dari rumus :

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

dimana :

1. *Std loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator.
2. ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap-tiap indikator.

Sum of standardized loading :

Profesionalisme	= 0.76+0.72+0.71+0.68+0.69	= 3.56
Kinerja	= 0.72+0.73+0.73+0.77+0.74+0.78+0.71	= 5.18
Kepuasan Kerja	= 0.68+0.68+0.68+0.75+0.74+0.67+0.77	= 4.97

Sum of measurement error:

Profesionalisme	= 0.42+0.44+0.50+0.53+0.52	= 2.41
Kinerja	= 0.48+0.47+0.47+0.41+0.46+0.39+0.49	= 3.17
Kepuasan Kerja	= 0.53+0.54+0.54+0.44+0.45+0.55+0.41	= 3.46

Reliability computation :

$$\text{Profesionalisme} = \frac{(3.56)^2}{(3.56)^2 + 2.41} = 0.84$$

$$\text{Kinerja} = \frac{(5.18)^2}{(5.18)^2 + 3.17} = 0.89$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = \frac{(4.97)^2}{(4.97)^2 + 3.46} = 0.88$$

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

4.6.2 Uji Variance Extract

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

Rumus dari *Variance extracted* adalah sebagai berikut :

$$\text{Variance - extracted} = \frac{\Sigma \text{Std. Loading}^2}{\Sigma \text{Std.loading}^2 + \Sigma \epsilon_j}$$

Dimana :

1. *Std.loading* diperoleh langsung dari *Standardized loading* untuk tiap-tiap indikator.
2. ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap-tiap indikator

Sum of squared standarized loadings :

$$\begin{aligned} \text{Profesionalisme} &= 0.76^2 + 0.72^2 + 0.71^2 + 0.68^2 + 0.69^2 &= 2.54 \\ \text{Kinerja} &= 0.72^2 + 0.73^2 + 0.73^2 + 0.77^2 + 0.74^2 + 0.78^2 + 0.71^2 &= 3.84 \\ \text{Kepuasan Kerja} &= 0.68^2 + 0.68^2 + 0.68^2 + 0.75^2 + 0.74^2 + 0.67^2 + 0.77^2 &= 3.54 \end{aligned}$$

Variance entracted computation :

$$\begin{aligned} \text{Profesionalisme} &= \frac{(2.54)}{(2.54) + 2.41} = 0.51 \\ \text{Kinerja} &= \frac{(3.84)}{(3.84) + 3.17} = 0.55 \\ \text{Kepuasan Kerja} &= \frac{(3.54)}{(3.54) + 3.46} = 0.50 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, kepuasan kerja dan keinginan pindah mempunyai nilai *Variance entracted* yang memenuhi syarat yaitu lebih dari 0.50.

4.7 Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan melalui analisis *struktural equation model*, maka model dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pengukuran telah memenuhi kriteria *goodness of fit* : chi-square = 174.368; probabilitas = 0.313; GFI = 0.905; AGFI = 0.880; TLI = 0.9994; CFI = 0.993; RMSEA = 0.017; CMIN/Df = 1.050, seperti pada tabel 4.10. Selanjutnya berdasarkan model fit ini akan dilakukan pengujian pada 5 hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama

H₁ : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Profesionalisme dibentuk oleh indikator : Alifiasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Kenyakinan terhadap peraturan sendiri, Dedikasi dan Kewajiban sisial. Sementara kinerja disusun oleh indikator : Perbaikan kinerja audit, Kedekatan dengan atasan, Saran terhadap atasan, Kelebihan pekerjaan, Hasil evaluasai kerja, sikap respek dan Hubungan dengan auditee.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dengan kinerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2,140 Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H₁** diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*, dari penelitian

ini di dapat *P- value* sebesar 0.032, karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H_1 diterima

4.7.2 Pengujian Hipotesis Kedua

H_2 : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi.

Profesionalisme dibentuk oleh indikator ; Profesionalisme dibentuk oleh indikator : Afiliasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Kenyakinan terhadap peraturan sendiri, Dedikasi dan Kewajiban sosial. Sementara kepuasan kerja disusun oleh indikator : Kerertarikan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja, Ketidaksukaan terhadap pekerjaan, Kegembiraan, Antusias terhadap kerja, Kesukaan terhadap kerja dan Kebahagiaan terhadap kerja.

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 3,0931. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari harga mutlak 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value*, dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.002, karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H_2 diterima.

4.7.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

H_3 : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi.

Profesionalisme dibentuk oleh indikator : Alifiasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Kenyakinan terhadap peraturan sendiri, Dedikasi dan Kewajiban sosial

Parameter estimasi antara variabel profesionalisme dengan pengalaman, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2,015. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value*, dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.044, karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H_3 diterima.

4.7.4 Pengujian Hipotesis Keempat

H_4 : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja disusun oleh indikator : Perbaikan kinerja audit, Kedekatan dengan atasan, Saran terhadap atasan, Kelebihan pekerjaan, Hasil evaluasai kerja, sikap respek dan Hubungan dengan auditee.

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan kinerja, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2.180. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari harga mutlak 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_4 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P- value*, dari penelitian ini di dapat *P- value* sebesar 0.029, karena *P- value* kurang dari 0.05, maka hipotesis H_4 diterima.

4.7.5 Pengujian Hipotesis Kelima

H₅ : Auditor-Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman Lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja disusun oleh indikator : Ketertarikan pekerjaan, Perasaan puas, Perasaan tentang pekerjaan, Kegembiraan, Antusiasme, Kesukaan atas pekerjaan dan Keasikan. Sementara kepuasan kerja disusun oleh indikator : Ketertarikan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja, Ketidaksukaan terhadap pekerjaan, Kegembiraan, Antusias terhadap kerja, Kesukaan terhadap kerja dan Kebahagiaan terhadap kerja.

Parameter estimasi antara variabel pengalaman dengan kepuasan kerja, yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2.143. Dapat dilihat bahwa nilai CR hitung lebih besar dari harga mutlak 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H₅** diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*, dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0.032, karena *P-value* kurang dari 0.05, maka hipotesis **H₅** diterima.

Adapun hasil ringkasan uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 : Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Auditor Internal pemerintah daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi..	Diterima
2	Auditor Internal pemerintah daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi..	Diterima
3	Auditor Internal pemerintah daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi.	Diterima
4	Auditor Internal pemerintah daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.	Diterima
5	Auditor Internal pemerintah daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi	Diterima

4.8 Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh dalam penelitian ini terdiri dari analisis pengaruh langsung, analisis pengaruh tidak langsung dan analisis pengaruh total. Adapun hasil dari analisis pengaruh ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14 : Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Total

Standardized Direct Effects – Estimates

	PENGALAMAN	PROFESIONALISME
PROFESIONALISME	0.170	0
KEP KERJA	0.172	0.285
KINERJA	0.176	0.192

Standardized Indirect Effects - Estimates

	PENGALAMAN	PROFESIONALISME
PROFESIONALISME	0	0
KEP KERJA	0.048	0
KINERJA	0.033	0

Standardized Total Effects - Estimates

	PENGALAMAN	PROFESIONALISME
PROFESIONALISME	0.17	0
KEP KERJA	0.22	0.285
KINERJA	0.209	0.192

Sumber : data yang diolah

Dari analisis pengaruh langsung terlihat bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh pengalaman dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Adapun besar pengaruh variabel profesionalisme adalah sebesar 0.282, sedangkan pengaruh variabel pengalaman 0.172. Profesionalisme juga mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh pengalaman dalam mempengaruhi variabel kinerja. Adapun besar pengaruh variabel profesionalisme adalah sebesar 0.192, sedangkan pengaruh variabel pengalaman. Untuk besar pengaruh pengalaman kerja terhadap profesionalisme adalah 0.170.

Dari pengaruh tidak langsung terlihat bahwa pengalaman mempunyai pengaruh sebesar 0.048 terhadap kepuasan kerja dan 0.033 terhadap variabel kinerja..

Analisis pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Dalam pengaruh total ini terlihat bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh pengalaman dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Adapun besar pengaruh variabel profesionalisme adalah sebesar 0.282, sedangkan pengaruh variabel pengalaman 0.220. Pengalaman juga mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh profesionalisme dalam mempengaruhi variabel kinerja. Adapun besar pengaruh variabel pengalaman adalah sebesar 0.209, sedangkan pengaruh variabel profesionalismen adalah sebesar 0.192.

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam pembahasan bab IV ini adalah bahwa, lima hipotesis yang disusun dalam penelitian ini semua diterima. Model dari penelitian telah diuji dengan kriteria *goodness of fit* dengan mendapatkan hasil yang baik. Asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian ini juga terpenuhi semua. Dalam bab V akan diuraikan tentang kesimpulan dari seluruh penelitian.

B A B V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini studi mengenai pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh pengalaman kerja terhadap profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja, dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dan *Full SEM Model*, model teoritis dikembangkan dalam keempat variabel yang diuji.

5.1. Kesimpulan Atas Setiap Hipotesis

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari lima hipotesis yang telah diuji menggunakan structure equation model, dengan menggunakan program statistik AMOS. Adapun masing-masing kesimpulan dari hipotesis tersebut sebagai berikut:

5.1.1 Kesimpulan mengenai Hipotesis Pertama

H₁ : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Profesionalisme dibentuk oleh indikator : Alifiasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Keyakinan terhadap peraturan, Dedikasi dan Kewajiban sosial. Sementara kinerja disusun oleh indikator : Perbaikan kinerja audit, Kedekatan dengan atasan, Saran terhadap atasan, Kelebihan pekerjaan, Hasil evaluasi kerja, Sikap respek dan Hubungan dengan auditee.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Allen (1978) menyebutkan bahwa peningkatan profesionalisme internal auditor akan menyebabkan kepuasan kerja yang lebih besar. Hal di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sorensen (1967) yang menyatakan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini terbukti bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain.

5.1.2 Kesimpulan mengenai Hipotesis Kedua

H₂ : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan lebih puas dengan pekerjaannya.

Profesionalisme dibentuk oleh indikator : Alifiasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Keyakinan terhadap peraturan, Dedikasi dan Kewajiban sosial. Sementara kepuasan kerja disusun oleh indikator : Ketertarikan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja, Ketidaksukaan terhadap pekerjaan, Kegembiraan, Antusias terhadap kerja Kesukaan terhadap kerja dan kegembiraan terhadap kerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kalber dan Fogarty tersebut di atas didukung oleh Sumardi (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian

hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain.

5.1.3 Kesimpulan mengenai Hipotesis Ketiga

H₃ : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman akan mempunyai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi.

Profesionalisme dibentuk oleh indikator : Alfiasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Keyakinan terhadap peraturan, Dedikasi dan Kewajiban sosial. Wood Wilson dan Holub (1989) menemukan bukti empiris bahwa pengalaman dan ferifikasi mempunyai korelasi dengan kepercayaan adanya *special ody of knowledge* atau kerangka pengetahuan khusus. Sedangkan menurut Harrel (1986, dalam Kalbers, 1995) menyatakan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan pencapaian kerja sebelumnya. Menurut Kalbers et al (1995) membuktikan bahwa ada satu dimensi profesionalisme yang berhubungan signifikan positif dengan pengalaman kerja. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain.

5.1.4 Kesimpulam mengenai Hipotesis Keempat

H₄ : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja disusun oleh indikator : Perbaikan kinerja audit, Kedekatan dengan atasan, Saran terhadap atasan, Kelebihan pekerjaan, Hasil evaluasi kerja, Sikap respek dan Hubungan dengan auditee.

Menurut Sumardi (2001) menyatakan pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi. Menurut Tan et. al. (1999) mengemukakan bahwa pengetahuan, kemampuan memecahkan masalah dan kompleksitas tugas yang diperoleh melalui pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan menurut Ashton (1991) mengatakan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman mempengaruhi keahlian audit. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

5.1.5 Kesimpulan mengenai Hipotesis Kelima

H₅ : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja disusun oleh indikator : Ketertarikan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja, Ketidaksukaan terhadap pekerjaan, Kegembiraan, Antusias terhadap kerja, Kesukaan terhadap kerja dan Kebahagiaan terhadap kerja.

Menurut Sumardi (2001) menyatakan bahwa pengalman yang lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain.

5.2. Kesimpulan Mengenai Masalah Penelitian

Penelitian ini disusun sebagai usaha untuk melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Dari hasil analisis dan pembahasan atas permasalahan yang dikembangkan dalam penelitian ini disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- H₁** : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi, diterima.
- H₂** : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, diterima.
- H₃** : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai profesionalisme yang lebih tinggi, diterima.
- H₄** : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi, diterima.
- H₅** : Auditor Internal Pemerintah Daerah (Bawasda) yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, diterima.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain.

Dalam penelitian ini diperoleh dukungan yang signifikan yang memperkuat konsep bahwa profesionalisme memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dan pengalaman memberi pengaruh terhadap profesionalisme, kinerja dan pengalaman kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan variabel perantara dari pengaruh pengalaman terhadap variabel kepuasan kerja maupun kinerja. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendapat justifikasi dari hasil analisis. Berdasarkan hal tersebut maka dikembangkan beberapa pernyataan yang didukung bukti empirik sebagai berikut :

- Semakin tinggi profesionalisme maka akan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika profesionalisme semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah.
- Semakin tinggi profesionalisme maka akan lebih puas dengan pekerjaannya, maka secara langsung akan memacu kepuasan kerja yang semakin tinggi.
- Semakin banyak pengalaman, maka tingkat profesionalisme akan semakin tinggi. Sebaliknya pengalaman yang kurang akan membuat profesionalisme akan turun.
- Semakin banyak pengalaman, maka tingkat kinerja akan semakin tinggi. Sebaliknya pengalaman yang kurang akan membuat kinerja akan turun.

- Semakin banyak pengalaman, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya pengalaman yang kurang akan membuat kepuasan kerja akan turun.

Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, dari penelitian ini juga terbukti bahwa variabel profesionalisme merupakan variabel intervening dari pengaruh pengalaman auditor terhadap kinerja dan kepuasan kerja, maka masalah penelitian yang diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM), yang telah dikonsepsi melalui model penelitian.

5. 3. Implikasi.

Penelitian ini berhasil memperoleh bukti empiris bahwa, pengalaman, profesionalisme dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja. Variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja dan pengalaman mempengaruhi profesionalisme. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan kepuasan kerja yang tinggi, profesionalisme dan pengalaman. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan sikap profesionalisme yang tinggi, disamping itu ternyata profesionalisme sangat ditentukan pengalaman kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dari auditor internal diperlukan suatu sikap kepuasan kerja tinggi, sedangkan untuk menjamin suatu karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh sikap profesionalisme dari auditor. Dari penelitian ini juga terbukti bahwa sikap

profesionalisme dipengaruhi oleh pengalaman kerja auditor, sedangkan sikap profesionalisme dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja.

Jika dilihat dari pengaruh *standardized total effects* yang dihasilkan dari perhitungan secara komputasi dapat dilihat pada tabel 4.11 pada bab 4. Dilihat dari hasil penelitian pengaruh *total effects* dari variabel profesionalisme mempunyai pengaruh terbesar dibandingkan dengan pengalaman dalam mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini memberi implikasi manajerial bahwa profesionalisme yang mempunyai pengaruh lebih besar maka perlu diperhatikan dalam menyusun strategi organisasi didalam meningkatkan kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa profesionalisme dibentuk oleh indikator : Afiliasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Keyakinan terhadap peraturan sendiri, Dedikasi dan Kewajiban sosial. Adapun besarnya koefisien jika dilihat dari variabel indikator yang membentuk dari variabel profesionalisme, ternyata pengaruh yang terbesar dari variabel indikator tersebut adalah variabel indikator Afiliasi komunitas kemudian disusul Kebutuhan otonomi, Keyakinan terhadap peraturan sendiri,

Kewajiban sosial dan Dedikasi. Pengaruh variabel pengalaman merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja yang terbesar kedua.

Dilihat dari hasil penelitian pengaruh *total effects* juga terlihat bahwa variabel pengalaman mempunyai pengaruh terbesar dibandingkan dengan profesionalisme dalam mempengaruhi kinerja, hal ini memberi implikasi manajerial bahwa pengalaman yang mempunyai pengaruh lebih besar maka perlu diperhatikan dalam menyusun strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja. Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh kedua. Diketahui bahwa profesionalisme dibentuk oleh indikator: Afiliasi komunitas, Kebutuhan otonomi, Kenyakinan terhadap peraturan sendiri, Dedikasi dan Kewajiban sosial. Dari hasil ini dapat dijadikan dasar strategi bagi yang berkepentingan untuk mencapai tujuan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja. Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

Meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja

1. Untuk meningkatkan profesionalisme dapat dilakukan dengan cara :
 - a. Meningkatkan pertalian komunitas, dan dilakukan dengan cara :
 1. Sediakan fasilitas publik yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan seperti jurnal dan publikasi profesi.
 2. Buat suatu forum yang melibatkan partisipasi auditor dalam bentuk pertemuan – pertemuan lokal baik dalam satu organisasi atau dengan organisasi lain.
 3. Dukungan manajemen terhadap lembaga internal auditor.

b. Meningkatkan tuntutan otonomi

Untuk meningkatkan tuntutan otonomi dapat dilakukan dengan cara :

1. Berilah kesempatan auditor untuk mengambil keputusan sendiri tanpa intervensi orang lain.
2. Lakukan penelitian oleh auditor yang lebih berpengalaman.

c. Meyakinkan akan keefektifan peraturan sendiri.

Dapat dilakukan dengan cara :

1. Menerapkan sistem standar perilaku yang ditetapkan dengan fair.
2. Memberikan kesempatan untuk memberi penilaian terhadap rekan lain dengan fair.

2. Meningkatkan kepuasan kerja

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Usahakan bahwa auditor mempunyai kesukaan akan pekerjaan.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara antara lain :

1. Pada saat rekrutmen benar – benar calon auditor yang tersaring hanya calon yang mempunyai minat dan ketertarikan pada bidang audit yang tinggi.
2. Memberikan tantangan kerja yang profesional.
3. Membuat kompetitif kerja yang sportif.

b. Pengurangan perasaan tidak menyukai pekerjaan.

Dapat dilakukan dengan cara :

1. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman, baik lingkungan fisik

maupun emosional.

2. Berilah penghargaan pada karyawan yang berprestasi.
 3. Beri kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan kreatifitasnya.
- c. Tingkatkan antusiasme terhadap pekerjaan.

Dapat dilakukan dengan cara :

1. Pembagian pekerjaan yang tidak monoton baik rotasi job maupun tempat kerja.
2. Pemberian job yang menigkat tingkat kesulitannya.

3. Meningkatkan kinerja

Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Mengkondisikan lingkungan kerja dengan membuat sistem kerja yang menghargai orang (pekerja lain) sehingga menimbulkan rasa respek pada orang lain. Sistem kerja ini dapat berupa sistem secara fisik dan sistem berupa aturan -- aturan yang ditetapkan.
2. Membuat sistem hasil evaluasi agar dapat mendapatkan hasil evaluasi yang adil.
3. Membuat sistem kerja yang dapat menghindarkan pembatasan antara atasan bawahan serta jaminan penyampaian saran kepada atasan.
4. Memperbaiki prosedur audit.

5.3. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah keterbatasan dari model yang disusun, mungkin akan menghasilkan penelitian yang lebih baik jika model lebih dikembangkan lagi dengan menambah beberapa variabel baru serta kemungkinan terjadi bias karena adanya persepsi individu yang berbeda-beda.

5.4. Saran

Dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme, untuk itu disarankan beberapa hal yaitu :

1. Perlu untuk dikembangkan model penelitian dengan menambah variabel orientasi birokrasi dan variabel keinginan untuk berpindah.
2. Sampel penelitian dapat diperluas tidak hanya pada auditor internal Bawasda tetapi juga mengikut sertakan auditor Pemerintah lainnya seperti Inspektorat Jenderal Departemen, BPK.
3. Perlu menggunakan profesionalisme yang lebih spesifik dan tepat untuk menggambarkan profesionalisme auditor internal di lingkungan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Fatah Hassanudin 2002. Anteseden dan Konsekuensi Variabel-Variabel *Profesionalisme : Studi Empiris Pada Internal Auditor Sektor Publik di Lingkungan Badan Pengawas Daerah Kabupaten / Kota di Propinsi Jawa Barat*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro (Tidak dipublikasikan).
- Aranya, dan K. Ferris. 1984. A Reexamination of Accountant Organizational Professional conflict. *The Accounting Review* (Januari) : 1-15
- Augusty Ferdinand. 2002 *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ashton, B. 1991 Experience and Error Frequency Knowledge as Potential Determinants of Audit Expertise. *The Accounting Review*. (April) Vol.66 No.2
- Bonner, S.E. 1990 Experience Effect in Auditing: The Role of Task Specific Knowledge. *The Accounting Review*. (Januari).
- Burns, D. and Haga, W. 1977. Much A do About Profesiionalism : A Second Look at Accounting. *The Accounting Review* (July) : 705 - 715.
- Cherrington David J, 1994. *Organizational Behavior* 2 nd Edition, by Allyn and Bacon.
- Cooper, Cary L. dan Makin, Peter (1984). *Psychology For Managers*. Maconillan Publishers Ltd.
- Davis, K. and Newstroom John. W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Seventh Edition McGraw-Hill, Inc
- Goetz, J.P.C. Morrow, and J.C. Mc Elroy. 1991. The effect of accounting firm size and member rank on profesionalism. *Accounting Organizations and Society* 16 : 159-166.
- Hair, J.F, Anderson, R.E, Tatham, R.L, dan Black, W.C. 1995. *Multivariate Data Analysis*. Fourth Edition New Jersey : Prentice Hall.
- Hardo Basuki. 1996. Profesi Internal Audit Tahun 2010. *Auditor*. Edisi Maret – Juni 22 – 25.

- Igbaria. M. 1994. Work Experiences, Job Involment, and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel. *MIS Quarterly*. (June).
- Kalbers L. P. and T. J. Fogarty. 1995. Profesionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors. *A Journal Practice and Theory*. (Spring) : 64-85.
- Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah
- Norris, D, and R. Neihbuhr. 1984. Profesionalism, organization commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting , Organization , and Siciety* : 49-58:
- Rahmawati, 1997, *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Pindah*. Tesis Program Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan).
- Robbins P. Stephen. 1998 *Organizational Behavior : Consepts, Controversies, Applications*. Seventh edition Prentice Hall, Inc.
- Singgih, S. 2000. *SPSS Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. PP. 282.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Edisi Keempat. CV Alfabeta Bandung.
- Sumardi. 2001. *Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja serta Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro (Tidak dipublikasikan).
- Sorensen J.E. 1967. Profeeional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm. *The Accounting Review*. (July). pp.:553-565.
- Tan Hung Tong and Alison Kao. 1999. Accountiability Effects on Auditor's Performance: The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity. *Journal Accounting Research*. (Spring) Vol.37.No.1.
- Timpe. A Dale. 1988. *The Art and Science of Business Management Performance*. KEND Publishing Inc.
- Tubbs, Richard M. 1992. The Effect of Experience on the Auditor's Organization and Amount of Knowledge. *The Accounting Review* (October) : 783 – 801

Undang undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah.

Undang undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.