



**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR: MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Akuntansi
Pada Universitas Negeri Semarang**

OLEH :

**CHRISTINA HENI WAHYUNINGRUM
3351405528**

**PERPUSTAKAAN
UNNES**

**AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 29 Juli 2009

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Tarsis Tarmudji, M.M
NIP. 130529513

Nanik Sri Utaminingsih, S.E, M.Si
NIP. 132320167

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

PERPUSTAKAAN
UNNES

Amir Mahmud, S.Pd, M.Si
NIP. 132205936

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 28 Agustus 2009

Penguji

Dra. Margunani, M.P
NIP. 131570076

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Tarsis Tarmudji, M.M
NIP. 130529513

Nanik Sri Utaminingsih, S.E, M.Si
NIP. 132320167

PERPUSTAKAAN
UNNES
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Agus Wahyudin, M.Si
NIP. 131658236

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Agustus 2009

Christina Heni Wahyuningrum
NIM. 3351405528



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya (Matius 21:22)*
- ❖ *Kita tahu sekarang, bahwa Tuhan turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia (Roma 8:28)*
- ❖ *Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang (Amsal 23:18)*
- ❖ *Tetapi buah Roh itu adalah, kasih, suka cita, kedamaian, kesabaran, keramahan, kebaikan, kepercayaan, kelembutan dan pengendalian diri (Galatia 5:22-33)*

PERSEMBAHAN

- ❖ *Bapakku Mulyono, Ibuku Yulita, Mas Aris, Mas Nur serta kakak iparku Mbak Ninik dan Mbak Yayuk tercinta yang selalu senantiasa mendukungku baik secara material maupun spiritual serta selalu mengiringi doa di setiap langkahku hingga akhirnya nduk Chris jadi Sarjana*
- ❖ *Tika dan Nisa, 4 tahun kita selalu bersama berbagi dalam suka dan duka*
- ❖ *Christy, Dedy, Pyon, Taat, Bambang terima kasih buat semua bantuannya*
- ❖ *Almameterku Akuntansi 2005 UNNES*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**”. Skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Bapak Drs. Agus Wahyudin, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Bapak Amir Mahmud, S.Pd, M.Si, Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Semarang.
4. Bapak Drs. Tarsis Tarmudji, M.M, Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan.
5. Ibu Nanik Sri Utaminingsih, S.E, M.Si, Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan.
6. Segenap pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam menulis skripsi ini masih banyak kekurangan oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap dengan tersusunnya laporan ini bermanfaat bagi penulis sendiri pada khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Semarang, Agustus 2009

Penulis

ABSTRAK

Christina Heni Wahyuningrum. 2009. “Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang Pembimbing I. Drs.Tarsis Tarmudji, M.M. II. Nanik Sri Utaminingsih, S.E, M.Si

Kata kunci : komitmen profesional, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja

Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang akan menumbuhkan motivasi seseorang dalam menekuni pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk ,menguji kembali faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu.

Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai pengalaman kerja minimal dua tahun

Sebelum melakukan analisis regresi, maka terlebih dahulu diuji dengan asumsi klasik. Hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian dilakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh komitmen profesional (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap motivasi (Y_1) dan kepuasan kerja (Y_2).

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa (a) komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (b) komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, (c) komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Koefisien pengaruh langsung komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Karena motivasi dalam penelitian belum bisa berperan menjadi variabel intervening, maka untuk penelitian selanjutnya motivasi bisa digunakan sebagai variabel independen.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian.....	7
Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Motivasi.....	15
2.1.3 Komitmen Profesional.....	19
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	24
2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Kerangka Penelitian.....	30
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38

3.3 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Variabel Penelitian.....	41
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	42
3.6.1 Definisi Operasional.....	42
3.6.2 Pengukuran Variabel.....	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.7.2 Uji Instrumen.....	46
3.7.3 Uji Prasyarat.....	47
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.5 Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Deskripsi Sampel Penelitian.....	53
4.1.1.1 Identitas Responden.....	54
4.1.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	54
4.1.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.1.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Kedudukan di KAP.....	56
4.1.1.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.1.2 Tanggapan Auditor.....	58
4.1.2.1 Tanggapan Auditor dalam Hal Komitmen Profesional.....	58
4.1.2.2 Tanggapan Auditor dalam Hal Komitmen Organisasi.....	65
4.1.2.3 Tanggapan Auditor dalam Hal	

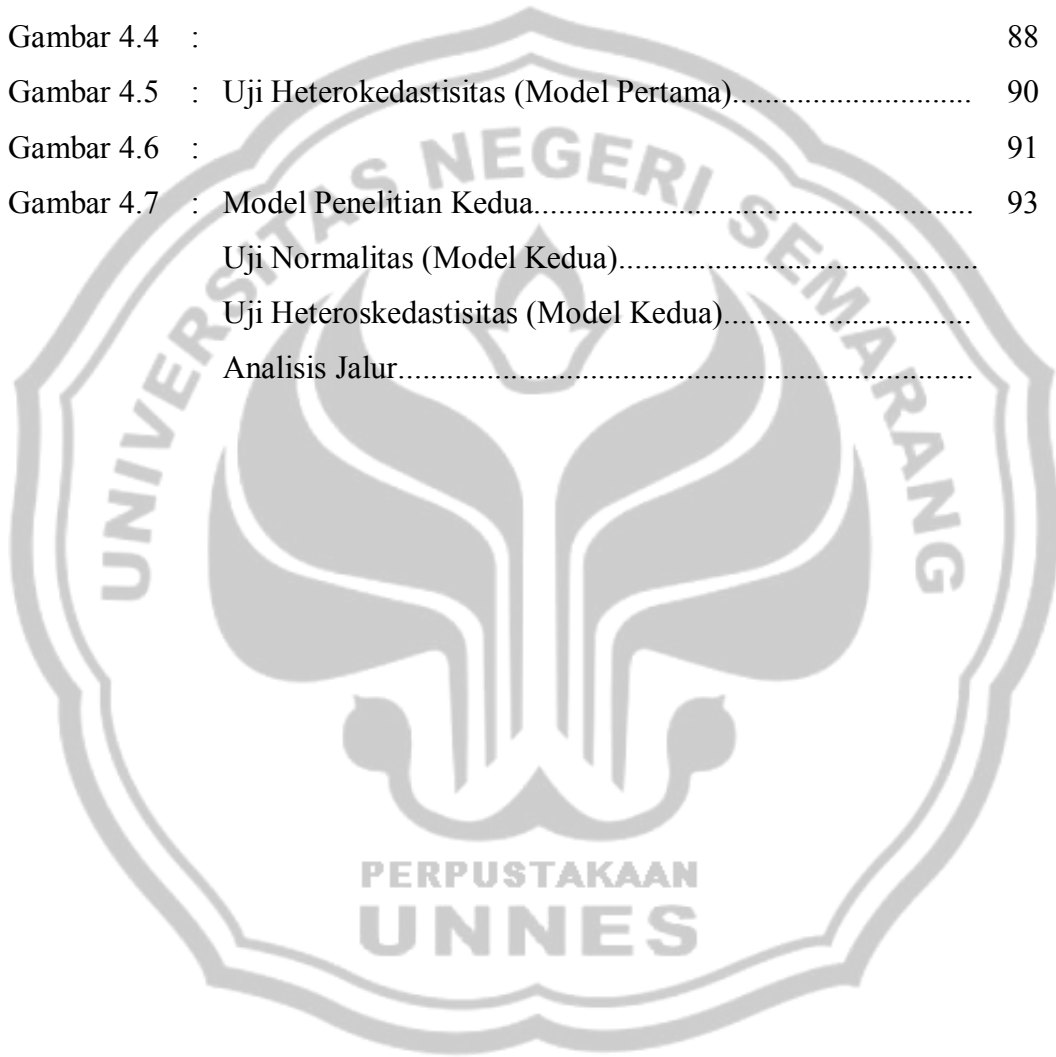
	Motivasi.....	70
	4.1.2.4 Tanggapan Auditor dalam Hal Kepuasan Kerja.....	74
	4.1.3 Uji Instrumen.....	78
	4.1.3.1 Uji Validitas.....	78
	4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	81
	4.1.4 Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi.....	82
	4.1.4.1 Analisis Regresi (Model Pertama).....	83
	4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik (Model Pertama).....	84
	4.1.4.3 Koefisien Determinasi (Model Pertama).....	87
	4.1.5 Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja... ..	88
	4.1.5.1 Analisis Regresi (Model Kedua).....	88
	4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik (Model Kedua).....	90
	4.1.5.3 Koefisien Determinasi (Model Kedua).....	92
	4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	93
	4.1.6.1 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	93
	4.1.6.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F).....	99
	4.2 Pembahasan.....	101
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	109
	B. Saran.....	111
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Daftar Kantor Akuntan Publik Semarang.....	39
Tabel 4.1	: Tingkat Respon Kuesioner.....	54
Tabel 4.2	: Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4.3	: Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4	: Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.5	: Identitas Responden Berdasarkan Kedudukan di KAP.....	56
Tabel 4.6	: Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden tentang Komitmen Profesional.....	58
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden tentang Motivasi.....	70
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.11	: Uji Validitas Komitmen Profesional.....	79
Tabel 4.12	: Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	80
Tabel 4.13	: Uji Validitas Motivasi.....	80
Tabel 4.14	: Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.15	: Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.16	: Regresi Linier Berganda (Model Pertama).....	83
Tabel 4.17	: Uji Multikolinieritas (Model Pertama).....	86
Tabel 4.18	: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Model Pertama).....	87
Tabel 4.19	: Regresi Linier Berganda (Model Kedua).....	89
Tabel 4.20	: Uji Multikolinieritas (Model Kedua).....	91
Tabel 4.21	: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Model Kedua).....	92
Tabel 4.22	: Uji F (Model Pertama).....	100
Tabel 4.23	: Uji F (Model Kedua).....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Penelitian.....	40
Gambar 4.1	: Model Penelitian Pertama.....	83
Gambar 4.2	:	85
Gambar 4.3	: Uji Normalitas (Model Pertama).....	87
Gambar 4.4	:	88
Gambar 4.5	: Uji Heterokedastisitas (Model Pertama).....	90
Gambar 4.6	:	91
Gambar 4.7	: Model Penelitian Kedua.....	93
	Uji Normalitas (Model Kedua).....	
	Uji Heteroskedastisitas (Model Kedua).....	
	Analisis Jalur.....	



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 2 : Frequency Table
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Analisis Regresi (Model Pertama)
- Lampiran 5 : Uji Normalitas (Model Pertama)
- Lampiran 6 : Scatterplot (Model Pertama)
- Lampiran 7 : Analisis Regresi (Model Kedua)
- Lampiran 8 : Uji Normalitas (Model Kedua)
- Lampiran 9 : Scatterplot (Model Kedua)
- Lampiran 10 : Uji r tabel
- Lampiran 11 : Uji t tabel
- Lampiran 12 : Uji F tabel



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh suatu profesionalisme serta komitmen terhadap pekerjaan yang digelutinya. Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang akan menumbuhkan motivasi seseorang dalam menekuni pekerjaannya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Trisnaningsih, 2003:199). Komitmen yang tinggi diperlukan pada setiap profesi karena untuk memenuhi kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan oleh suatu profesi dalam hal ini adalah profesi sebagai auditor. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menumbuhkan rasa memiliki bagi auditor terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keinginan auditor untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri secara maksimal bagi organisasi. Auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan auditor yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Di samping komitmen organisasi, adanya rasa profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemahaman komitmen profesional ini sangatlah penting agar

tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif, dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kepuasan kerja auditor akan meningkat. Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (mempunyai keterikatan terhadap) nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya. Sedangkan kepuasan berarti penilaian individu tentang seberapa besar kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner *et al*, 2003:271). Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya seseorang yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Auditor yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi

frustasi. Auditor seperti ini biasanya sering melamun, semangat kerjanya rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering tidak masuk kerja dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah motivasi, komitmen organisasi, promosi jabatan, kepenyeliaan / pengawasan, rekan sekerja (Luthans, 2006:244). Komitmen profesional menyebabkan para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003:200). Sedangkan komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi sehingga auditor akan tetap memihak pada organisasi karena mereka telah memiliki kepuasan tersendiri berada pada organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen kuat dalam dirinya akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan apabila pencapaian tujuan ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

Rendahnya kepuasan kerja mendorong auditor untuk tidak komit kepada organisasi, sehingga akan merugikan organisasi seperti menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja dan menurunnya tingkat disiplin. Komitmen merupakan sikap ideal yang diharapkan tumbuh dalam iklim dan kultur organisasi. Berdasarkan pada pendefinisian, pengukuran dan pendekatan dalam studi pembangunan komitmen dan konsekuensinya, komitmen terdiri dari komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap memfokuskan pada

proses saat seseorang memikirkan mengenai hubungan mereka dengan orang lain sedangkan komitmen perilaku berhubungan dengan proses yang didalamnya para individu menjadi anggota ke dalam suatu organisasi tertentu dan bagaimana mereka mengatasi keterikatan tersebut.

Komitmen sangat berpengaruh terhadap *turn over* auditor (Cohen & Hudecek, 1993 dalam Anis, dkk, 2003:141). Para auditor yang berkomitmen tinggi adalah mereka yang paling sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Auditor yang merasakan komitmen yang mendalam kepada organisasi akan bersikap lain di tempat kerja daripada auditor yang tidak merasa mempunyai komitmen kepada organisasi. Komitmen organisasi dapat berpengaruh besar pada beberapa aspek dari perilaku, mengingat semakin tinggi rasa komitmen seseorang kepada organisasi, maka semakin rendah angka ketidakhadiran dan *turn over*. Selain itu semakin tinggi rasa komitmen individu, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk terlibat dalam suatu pencarian pekerjaan lain. Komitmen organisasi juga dapat dihubungkan baik dengan usaha maupun kinerja. Seorang auditor yang berkomitmen bisa jadi merupakan auditor yang benar-benar stabil dan produktif.

Komitmen pada organisasi ini menyangkut kebanggaan auditor terhadap pekerjaannya dan menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja, sehingga dalam pelaksanaan tugas sebagai bagian dari organisasi. Auditor memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Selain

itu untuk mendorong auditor melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan disamping diperlukan gaji yang memadai juga diperlukan kompensasi tertentu. Motivasi juga diperlukan untuk mendorong pekerja melakukan suatu pekerjaan dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Kantor Akuntan Publik (KAP), sumber daya manusia merupakan faktor penting. Seorang auditor yang memiliki potensi atau kemampuan yang memadai tentunya akan sangat penting dalam memajukan organisasi tempatnya bekerja. Seperti halnya karyawan pada perusahaan, seorang auditor juga memerlukan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi memiliki andil dalam kepuasan kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:6). Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi yang benar akan tumbuh dengan sendirinya ketika seseorang telah dapat melihat visi yang jauh lebih besar dari sekadar pencapaian target. Sehingga setiap individu dalam organisasi dapat bekerja dengan lebih efektif karena didorong oleh motivasi dari dalam dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya maksimal guna menunjang tujuan-tujuan organisasi dimana ia bekerja. Apabila

tujuan-tujuan ini tercapai maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rayton (2006:150) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak saling berhubungan. Penelitian Trisnaningsih (2003:199) menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja pada akuntan yang dipekerjakan, dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja melalui motivasi. Mereka menyatakan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Menurut Gregson (1992:91) kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Selain itu menurut Bateman dan Strasser (1984:109) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena dari beberapa hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil antar peneliti satu dengan peneliti lainnya. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian pada Kantor Akuntan Publik di Semarang karena pada penelitian terdahulu penelitian dilakukan di Jawa Timur, sehingga memungkinkan perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk objek yang berbeda. Selain itu di Semarang belum ada Kantor Akuntan Publik yang berafiliasi dengan KAP luar negeri, ini bisa menjadi pertanda bahwa Kantor Akuntan Publik di Semarang belum

mendapat kepercayaan dari luar yang bisa disebabkan karena kurangnya komitmen pada KAP tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui apakah komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi?
2. Ingin mengetahui apakah komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

3. Ingin mengetahui apakah komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat bermanfaat bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam memajemen organisasi dan auditornya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari penulis di bangku perkuliahan.
- b. Dapat memberikan wacana bagi perkembangan Studi Akuntansi yang berkaitan dengan kepuasan kerja auditor.
- c. Dapat memberikan kontribusi untuk penelitian di masa yang akan datang khususnya untuk penelitian-penelitian dengan pendekatan kontijensi yang hendak menguji hubungan komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2003:101). Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu pekerjaan yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Davis *et al* (1990:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari keinginan obyektif dan keinginan perilaku. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini baik yang berupa finansial maupun nonfinansial (Martoyo, 2000:142).

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja tersebut dapat dikatakan bahwa sumber kepuasan kerja adalah apabila individu bergabung dalam suatu organisasi dengan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu menjadi harapan kerja. Sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Davis *et al*, 1990:105)

Luthans (2006:243) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Luthans menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Dalam hal kepuasan kerja menurut Gilmer (1966) dalam (As'ad, 2003:114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Sedangkan menurut Bulm menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah : (a) faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan; (b) faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (c) faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, dan kesempatan untuk

maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (dalam As'ad, 2003:114).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Auditor yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Auditor yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Auditor yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan banyak.

Robbins (2003:105) menjelaskan arti penting kepuasan kerja dalam organisasi karena beberapa alasan yaitu :

1. Ada bukti yang jelas bahwa auditor yang tidak puas lebih sering mangkir (absen) dan kemungkinan keluar dari pekerjaan.
2. Auditor yang puas dalam bekerja mempunyai kesehatan mental yang lebih baik. Auditor yang tidak puas dapat melakukan beberapa tindakan sebagai berikut :
 - a. *Exit* (keluar) yakni perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
 - b. *Voice* (bersuara) yakni dengan secara aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi dengan memberikan saran-saran perbaikan.
 - c. *Loyalty* (kesetiaan) yakni auditor bersikap pasif (tidak melakukan apapun) tetapi optimis dengan menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
 - d. *Neglect* (pengabaian) yakni mereka secara pasif membiarkan kondisi memburuk dan tidak mau tahu, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya mengurangi kualitas maupun kuantitas pekerjaan, dan tingkat kesalahan pekerjaan meningkat.

Luthans (2006:244) menyatakan terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Motivasi melalui pembayaran upah dan gaji. Jumlah bayaran (upah) yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dia lakukan dan sama

dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama akan berdampak pada kepuasan kerja.

2. Komitmen organisasi. Seseorang dapat mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dipertimbangkan bersama-sama, yaitu karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dan timbul dari nilai-nilai diri karyawan.
3. Promosi jabatan. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk bekerja lebih optimal.
4. Kepenyeliaan / pengawasan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahannya yang akan menumbuhkan komitmen profesional pada diri individu.
5. Rekan sekerja. Sejauh mana rekan sekerja secara teknis cakap secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainnya.

Terdapat tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal (Munandar, 2001:354) yaitu :

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan

penimbangan dua nilai, yang pertama adalah pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima, dan yang kedua adalah pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

2. Model dari Kepuasan Bidang / Bagian (*Facet Satisfaction*)

Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Menurut Lawler jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan.

3. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori proses bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (daya emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat syaraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam

jangka waktu yang lebih lama. Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini demikian karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

2.1.2 Motivasi (*motivation*)

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999:666) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Reksohadiprodjo, dkk (2000:252) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang

agar mereka mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:95).

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001:323). Menurut Kreitner *et al* (2003:248) motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Baron dan Greenberg (1990) dalam Noviantini (2008:26) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri manusia yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap sasaran yang akan dicapai. Menurut Robbins (2003:208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Terdapat tiga unsur penting dalam motivasi yaitu intensitas, tujuan dan ketekunan. (Robbins, 2003:208). Intensitas menyangkut mengenai seberapa keras seseorang mau berusaha. Namun intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya tersebut diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya diusahakan. Sedangkan ketekunan adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaannya cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Jadi secara garis besar dapat disimpulkan motivasi adalah hasrat, keinginan dan dorongan dari dalam diri seseorang dalam

hal ini adalah auditor untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan atau kepuasan tertentu.

Teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Hasibuan (1996:117) menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan dari pekerjaannya. Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak sekali karyawan tidak termotivasi pada pekerjaannya dan semata-mata melakukan upaya minimum yang diperlukan untuk menyelamatkan diri. Vroom menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor yaitu :

- a. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas dan dinyatakan sebagai kemungkinan (*probability*). Perkiraan auditor tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan. Karena harapan merupakan hubungan antara upaya dan prestasi.
- b. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. *Valence* mengacu pada kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan. Suatu inintensitas kebutuhan untuk mencapai hasil, berkenaan dengan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Hal ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. *Valence* imbalan setiap auditor tidaklah sama, dikondisikan oleh pengalaman masing-masing dan boleh jadi sangat berbeda setelah beberapa waktu

kemudian ketika kebutuhan sudah terpenuhi dan muncul kebutuhan baru yang menggantikannya. *Valence* relatif yang dilekatkan auditor pada imbalan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti usia dan pendidikan. Lebih lanjut jika kondisi ekonomi berubah, preferensi auditor atas imbalan boleh jadi akan berubah pula.

- c. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua atau sebab akibat. Yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Pertautan menunjukkan keyakinan auditor bahwa mereka akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas yang dibebankan dapat terselesaikan.

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau prestasinya rendah (Hasibuan, 1996:99).

Adapun teori motivasi yang cukup menonjol adalah teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu : (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta atau kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (*self actualization*). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seorang auditor

sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Metode motivasi menurut Hasibuan (1996:100) terbagi menjadi dua yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para auditor betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.3 Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu (KBBI, 1999:515). Menurut Panggabean (2008) komitmen merupakan langkah atau tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Profesionalisme menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005:143) mempunyai beberapa makna yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu

keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Lima konsep profesionalisme menurut Hall (1968) dalam Kalbers dan Forgyat (1995) dalam Khikmah (2005:143) yaitu :

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.

5. Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990:22). Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday, *et al*, 1979 dalam Rahayu, 2005:19). Menurut Tang dan Sarsfield dalam Satyagraha (2007:15) komitmen profesional digambarkan sebagai satu identifikasi kuat dengan keterlibatannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (1996) dalam Trisnaningsih (2003:201) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996 dalam Suparwati, 2005:51).

Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya. Jadi dapat disimpulkan komitmen profesional merupakan proses pada individu (auditor) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas pada profesinya. Auditor dengan komitmen profesional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap peraturan.

Arranya dan Ferris (1984) dalam Fatoni (2008:5) menjelaskan mengenai karakteristik dari komitmen profesional sebagai berikut :

1. Identifikasi yakni penerimaan tujuan, kesamaan nilai-nilai pribadi dengan profesi, serta kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.
2. Keterlibatan adalah kesediaan untuk bekerja dan berusaha untuk sebaik mungkin bagi profesinya.
3. Loyalitas dan kesetiaan merupakan suatu ikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi.

Disamping itu komitmen profesional mengandung pengertian sebagai pendekatan dari sosialisasi dan *training* atas seorang akuntan untuk masuk kedalam profesi akuntansi yang ditentukan sebagai kekuatan hubungan atas pengenalan dan keikutsertaan dalam profesi. Komitmen profesional merupakan tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-

undang dan peraturan masyarakat. Sebagai profesional auditor mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, klien, dan rekan seprofesi.

Jeffrey dan Weatherholt (1996) dalam Kusumastuti (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai :

1. Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi.
2. Kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi.
3. Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi.

Menurut Arens (1997) dalam Kusumastuti (2008) prinsip perilaku profesional yang berkaitan dengan karakteristik tertentu dan harus dipenuhi oleh seorang auditor adalah:

1. Tanggung jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional auditor harus mewujudkan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitas mereka.

2. Kepentingan masyarakat

Auditor harus menerima kewajibannya untuk melakukan tindakan yang mendahulukan kepentingan masyarakat, menghargai kepercayaan masyarakat dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme.

3. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan masyarakat, akuntan harus melaksanakan tanggung jawab profesional dengan integritas tinggi.

4. Objektivitas dan Independensi

Auditor harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesionalnya. Auditor harus bersikap independen dalam kenyataan dan penampilan pada waktu melaksanakan audit dan jasa attestasi lainnya.

5. Keseksamaan

Auditor harus mematuhi standar teknis dan etika profesi berusaha keras untuk terus meningkatkan kompetensi dan mutu jasa serta melaksanakan tanggung jawab profesional dengan kemampuan terbaik.

6. Lingkup dan Sifat Jasa

Dalam menjalankan praktik sebagai auditor harus mematuhi prinsip-prinsip perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang diberikan.

2.1.4 Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003:92). Menurut Larkin (1990:22) komitmen organisasi adalah kekuatan dan identifikasi seseorang dan keterlibatannya di dalam organisasi tertentu. Wiener (1982) dalam Pujiriyanto (2007:6) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk dapat berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Armansyah (2002) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap

tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2006:249) menjelaskan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jadi komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara efektif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Porter (1982) dalam Armansyah (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Kepercayaan dan penerimaan merupakan kesesuaian persepsi pribadi auditor terhadap tujuan-tujuan organisasi yang akan diperlihatkan pada bentuk

nyata apakah mereka tetap ingin berada di dalam organisasi atau tidak. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana auditor sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Cherrington (1996) dalam Pujiriyanto (2007:15) yaitu :

- a. Keyakinan yang kuat dan kesesuaian terhadap sikap dan tujuan organisasi.
- b. Kemauan untuk berusaha sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi.

Ketiga karakteristik tersebut meyakini bahwa komitmen organisasi tidak hanya melibatkan sikap loyal yang pasif saja terhadap organisasi melainkan hubungan yang aktif dengan cara mempunyai kemampuan untuk memberikan kontribusi secara personal untuk membantu kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting, tetapi bagi individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu telah memiliki tingkat kepercayaan dan menerima serta terikat dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh apabila individu mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada dalam organisasi serta tekad didalam diri untuk mengabdikan pada organisasi

Komitmen organisasi dapat digolongkan menjadi tiga komponen model, seperti yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (1991) dalam Anis, dkk (2003:143). Tiga komponen tersebut yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut atau persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban atau tanggung jawab yang harus ia berikan kepada organisasi.

Komitmen organisasi seperti diatas ditandai dengan kesediaan auditor untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, waktu agar organisasi berkembang

dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain di luar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan merasa bangga menjadi anggota organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, merasa akan menemukan masalah dan hambatan jika keluar dari organisasi. Sedangkan auditor yang tidak memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi-persepsi sebaliknya dari unsur-unsur di atas.

Auditor dengan komponen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu auditor dengan komponen berkelanjutan tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Auditor yang memiliki komponen normatif tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap auditor memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Auditor yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Auditor yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain sehingga akan melakukan usaha yang tidak maksimal. Komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki auditor. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada auditor untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Kuntjoro (2002) lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup :

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi auditor tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Auditor yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan auditor. Auditor dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah :

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Auditor dengan komitmen organisasi tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki hanya sedikit alasan untuk keluar

dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas terhadap organisasi. Selain itu tingkah lakunya akan berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya. Auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen auditor terhadap organisasinya adalah kesetiaan auditor pada organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan sikap loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan pada organisasinya. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi auditor terhadap organisasi. Hal ini diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi

2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Kerangka Penelitian

Dalam bahasan ini akan disampaikan pemikiran teoritis yang menggambarkan suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

2.1.1. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Motivasi

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai

atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990:22). Komitmen profesional mendasari sikap, perilaku dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya. Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi secara profesional juga, maka komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja secara profesional pada pekerjaan yang digelutinya.

2.1.2. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi**

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerjasama dan mempunyai prestasi kerja yang baik setiap individu (auditor) harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi adalah suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2003). Menurut Reksomadiprodjo, dkk (2000:252) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama.

2.1.3. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Arranya *et al*, 1981 dalam Trisnaningsih, 2003:202). Profesi yang memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi akan mempunyai tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan profesi dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari profesi. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2003: 101). Dengan adanya komitmen profesional maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal yang akan memberikan kepuasan dalam bekerja.

2.1.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003:92). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997 dalam Trisnaningsih, 2003:201).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Bateman dan Strasser, 1984 dalam Trisnaningsih, 2003:201). Gregson (1992) dalam Trisnaningsih (2003:201) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar dedikasi, kecintaan, dan disiplin auditor menjadi meningkat. Dengan adanya komitmen organisasi yang mencakup tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi, rasa memiliki dan rasa kesetiaan pada organisasi maka seseorang akan produktif dan puas terhadap pekerjaannya.

2.1.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis *et al*, 1990:105). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat auditor bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Kepuasan kerja dalam teori motivasi

Maslow menempati peringkat yang tinggi, sebab berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Semakin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja auditor. Motivasi menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tercapai apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasinya terpenuhi.

2.1.6. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Suparwati, 2005:52). Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray *et al*, 1984 dalam Winardi, 2001:2). Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasinya terpenuhi. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional akan mendapatkan kompensasi dari

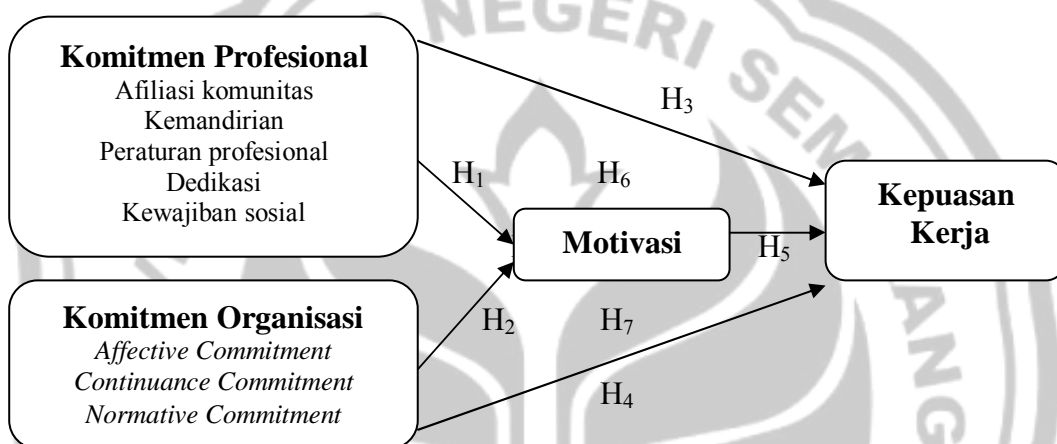
organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Karena itu motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan kerja seseorang. Dengan demikian, apabila seseorang (auditor) mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja.

2.1.7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Seorang auditor yang memilih bergabung dengan suatu organisasi tertentu pastinya membawa suatu kebutuhan dan keinginan yang akan membentuk suatu harapan kerja dan bersama-sama dengan organisasinya akan berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang auditor harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodjo dkk, 2000:252).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu berupa kepuasan kerja.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.3 Hipotesis

- H₁ = Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
- H₂ = Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
- H₃ = Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₄ = Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- H₅ = Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
- H₆ = Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variable intervening.
- H₇ = Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif, karena penelitian ini memerlukan pengujian secara statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur analitik

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dicapai sifat-sifatnya (Sudjana, 2002:6). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi terbaik (Sudjana, 2002:6). Dari seluruh populasi auditor yang bekerja pada KAP di Semarang sampel yang akan diambil menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan tersebut karena auditor sebagai pengambil keputusan dalam menentukan kredibilitas suatu perusahaan atau organisasi tertentu, sehingga auditor dituntut memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun. Dengan

pertimbangan apabila memiliki masa kerja dua tahun, maka sudah mempunyai pengalaman dan dianggap mampu untuk melakukan pekerjaan yang baik. Tabel 3.1 berikut ini menunjukkan jumlah auditor yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Daftar Kantor Akuntan Publik
Semarang

No	Nama KAP	Jumlah Auditor
1	KAP Bayudi Watu & Rekan Cabang Semarang	7
2	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan	20
3	KAP Irawati Kusumadi	30
4	KAP Drs. Sugeng Pamudji	10
5	KAP Drs. Idjang Soetikno	10
6	KAP Tahrir Hidayat	12
7	KAP Yulianti, SE BAP	20
8	KAP Dra. Suhartati & Rekan Cabang Semarang	15
9	KAP Drs. Benny Gunawan	20
10	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	15
11	KAP Erwan, Sugandhi & Jajat Marjat Cab. Semarang	3
12	KAP Hadori & Rekan Cabang Semarang	10
13	KAP Leonard, Mulia & Richard Cab. Semarang	40
14	KAP Ruchendi, Mardjito & Rushadi	14
15	KAP Soekamto	10
16	KAP Tarmizi Achmad	5
17	KAP Ngurah Arya dan Rekan	20
	Total	261

Sumber: Directory KAP 2009

Metode penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan persamaan Slovin (Umar, 2003:141)

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

Dengan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang diizinkan

Dengan menggunakan tingkat kesalahan (e) sebesar 5 %, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{261}{1 + 261 \cdot (0,05)^2} \\ &= \frac{261}{1,65} \\ &= 158,18 \\ &= 158 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diketahui jumlah sampel minimum adalah 158 responden. Apabila hasil penghitungan jumlah sampel tidak mencukupi maka menurut Gay (1976) dalam Umar (2001:75) menyatakan ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan desain/metode penelitian diskriptif yaitu minimal 10 % dari populasi , untuk populasi yang relatif kecil minimal 20 %.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa persepsi atau opini para responden atas berbagai pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel terkait. Data primer adalah data yang diperoleh sendiri secara langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Sumber data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (auditor). Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data primer berupa persepsi atau opini para responden atas berbagai pertanyaan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para auditor dengan mendatangi KAP. Dengan kuesioner maka pertanyaan dan jawaban dapat dikemukakan secara tertulis, teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan dalam penelitian ini. Kuesioner didesain dengan format yang menarik dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian dibuat dengan jelas dan ringkas, disertai dengan petunjuk pengisian kuesioner dan ucapan terima kasih.

b. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berasal Direktori Kantor Akuntan Publik untuk mengetahui tentang daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang dan banyaknya jumlah auditor yang bekerja pada masing-masing KAP.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

1. Variabel Independen (X):
 - a. Komitmen profesional (X_1)
 - b. Komitmen organisasi (X_2)
2. Variabel Intervening : motivasi
3. Variabel Dependen (Y) : kepuasan kerja

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menguji variabel intervening motivasi terhadap hubungan antara variabel independen komitmen profesional dan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

3.6.1 Definisi Operasional

1. Variabel Independen
 - a. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990:22). Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang merupakan pengembangan dari instrumen Hall (1968). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item pertanyaan. Adapun yang menjadi indikator dari komitmen profesional adalah:

1. Peningkatan pengetahuan
2. Peningkatan kemampuan profesi
3. Peningkatan kemampuan interpersonal
4. Mendukung organisasi profesi
5. Peran auditor dalam masyarakat

6. Pengungkapan peran auditor
 7. Kesadaran terhadap profesi auditor
 8. Kelemahan peran dan independensi auditor
 9. Penerapan standar profesi
 10. Cara penilaian kompetensi
 11. Melaksanakan standar
 12. Penilaian prestasi
 13. Kepuasan terhadap rekan seprofesi
 14. Auditor yang idealis
 15. Antusiasme terhadap pekerjaan
 16. Dedikasi penuh pada pekerjaan
 17. Kesempatan membuat keputusan
 18. Kemampuan analitis
- b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003:92). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang merupakan pengembangan dari instrumen Meyer, Allen dan Smith (1993). Instrumen ini terdiri dari dua belas item pertanyaan. Indikator dari komitmen organisasi adalah:

1. Terikat secara emosional
2. Bangga terhadap organisasi

3. Menjadi bagian organisasi
 4. Peduli terhadap organisasi
 5. Pertimbangan bekerja
 6. Risiko keluar organisasi
 7. Konsekuensi negatif meninggalkan organisasi
 8. Banyak masalah jika keluar dari organisasi
 9. Mentaati jam kerja
 10. Tertarik dengan organisasi lain
 11. Kebiasaan bekerja
 12. Kewajiban terhadap organisasi
2. Motivasi (Variabel Intervening)

Teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Hasibuan (1996:117) menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan dari pekerjaannya. Motivasi diukur dengan mengacu pada pengharapan. Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Pengukuran motivasi menggunakan pengembangan instrumen Hunton *et al* (1996) dengan sepuluh item pertanyaan. Indikator dari motivasi adalah:

1. Pekerjaan yang sesuai
2. Gaji yang sesuai
3. Perlakuan perusahaan
4. Meningkatkan keahlian

5. Kemampuan berkomunikasi
6. Pengetahuan praktik audit
7. Bekerja dengan cepat
8. Evaluasi kinerja
9. Penghargaan dari orang lain
10. Hubungan dengan auditee

3. Kepuasan kerja (Variabel Dependen)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2003:101). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen pengembangan dari instrumen Josep M Larkin (1990), terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kesempatan untuk jenjang karier
3. Rekan kerja
4. Menyukai pekerjaan
5. Pindah pekerjaan
6. Lebih menyukai dibanding lainnya
7. Pandangan terhadap pekerjaan
8. Kompensasi yang sesuai
9. *Reward* yang memadai
10. Kesempatan aktualisasi diri dan ada kebebasan

3.6.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan skala Likert. Dalam hal ini responden diharuskan memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi nilai. Pemberian skor tiap jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

No	Keterangan	Nilai	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Tidak Pasti	TP	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, kedudukan, dan pengalaman kerja) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (komitmen profesional, komitmen organisasi, struktur organisasi dan kepuasan kerja). Statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata, median, dan standar deviasi.

3.7.2. Uji Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang penting yaitu *valid* dan *reliable*. Pengujian kualitas data meliputi :

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam suatu instrumen pengukuran variabel. Suatu instrumen tersebut telah mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh instrumen tersebut. Pengujian validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r hitung kurang dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %, berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Santoso, 2001 dalam Trisnaningsih, 2003:206) namun sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5 % maka dinyatakan bahwa butir pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil juga alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala atau kejadian. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha (α). Koefisien $\alpha > 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006:42).

3.7.3. Uji Prasyarat

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan analisis uji normalitas, cara ini dilakukan dengan menggunakan analisis uji normalitas histogram dan grafik uji normal plot. Uji normalitas histogram untuk mengetahui apakah bentuk *probability distribution function* dari variabel random berbentuk distribusi normal atau tidak. Uji normal plot (*normal P-P Plot*) jika residual berdistribusi normal maka *scatterplot* nampak acak (random) tersebar dan titik-titiknya tidak membentuk suatu pola tertentu. Model regresi memenuhi asumsi normalitas dengan menggunakan analisis tabel data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006:112).

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Beberapa asumsi yang digunakan untuk melakukan pengujian :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat : (1) nilai TOL (*tolerance*), (2) *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih besar dari

10 dan TOL kurang dari 0,1 maka indikasi yang terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2006:91).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:105).

3.7.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen (terikat) diasumsikan random yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen (bebas) diasumsikan memiliki nilai tetap (Ghozali, 2006:82). Dari analisis regresi ini kemudian dilanjutkan dengan metode analisis jalur path (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Persamaan model regresi berganda (Ghozali, 2006:182)

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

Y_1 = motivasi

Y_2 = kepuasan kerja

X_1 = komitmen profesional

X_2 = komitmen organisasi

a = konstanta

b = koefisien

e = error

Untuk menguji signifikan atau tidak pada hipotesis penelitian ini maka digunakan:

1. Uji t (Uji hipotesis secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Pengujian dilakukan sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0,$	(tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen)
$H_a : \beta \neq 0,$	(ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen)

- b. Bila jumlah *degree of freedom* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5 %, maka H_0 dapat ditolak bila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolute). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa satu variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasional) melalui mediasi motivasi.

c. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis melalui tabel.

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasi) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) melalui mediasi motivasi.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima maka kita menolak hipotesis alternatif (H_a), artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) melalui mediasi motivasi.

2. Uji F (Uji hipotesis secara simultan)

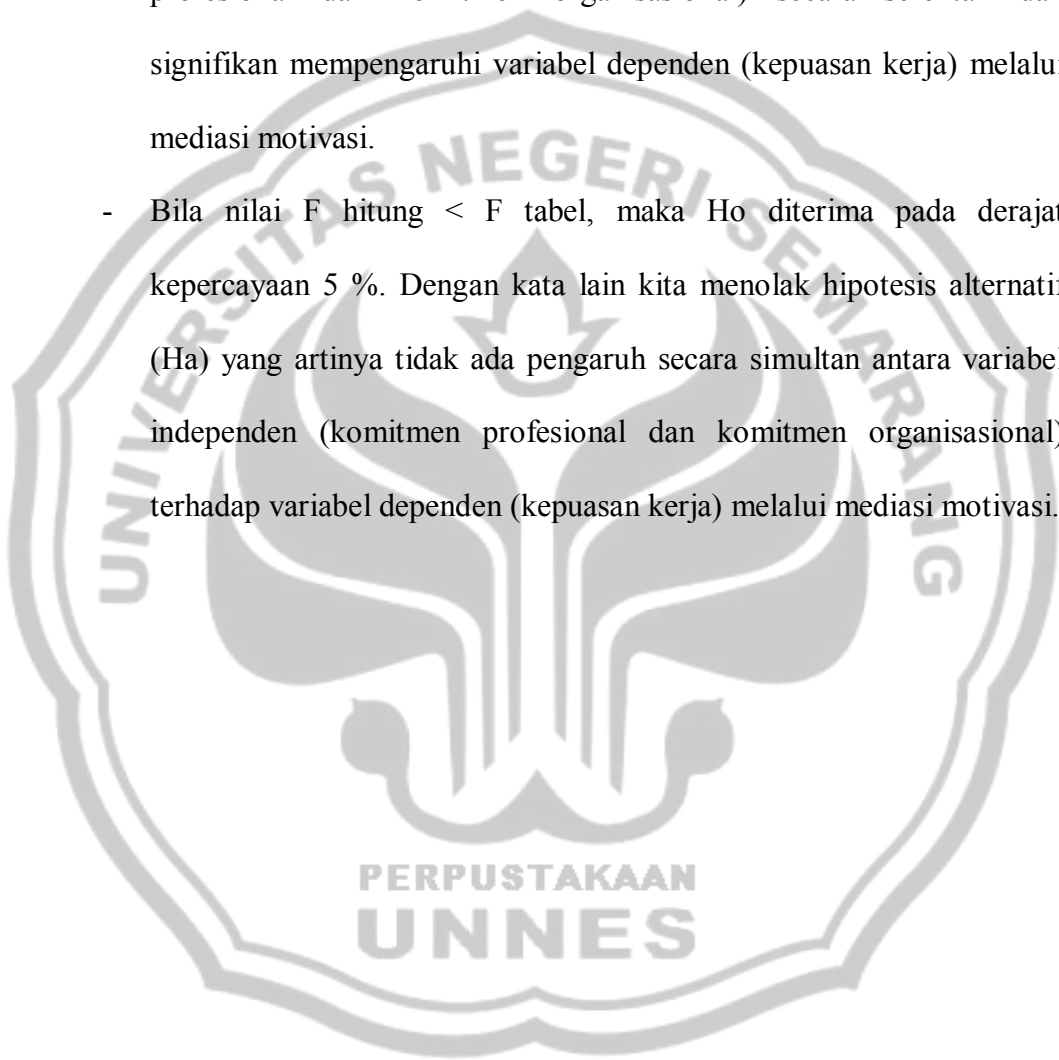
Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_0; \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$	Tidak terdapat pengaruh antara komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.
$H_a; \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$	Terdapat pengaruh antara komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

b. Kesimpulan

- Bila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5 %. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa semua variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasional) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) melalui mediasi motivasi.
- Bila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima pada derajat kepercayaan 5 %. Dengan kata lain kita menolak hipotesis alternatif (H_a) yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) melalui mediasi motivasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Responden dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Semarang. Kuesioner disebar secara langsung kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Dari kuesioner yang disebar sebanyak 261 eksemplar sesuai jumlah auditor yang tertera dalam Direktori Kantor Akuntan Publik tahun 2009. Hal ini dilakukan karena Direktori KAP tidak bisa mengidentifikasi sampel yang terpilih yaitu auditor yang memiliki masa kerja minimal dua tahun. Kuesioner yang kembali sebanyak 163 eksemplar dan yang layak dianalisis sebesar 122 (tingkat respon 46,74 %). Hal ini disebabkan karena 7 responden tidak menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan, sedangkan 34 responden tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden yang akan diolah karena pengalaman kerjanya kurang dari dua tahun. Jumlah akhir data yang diolah telah melebihi besaran sampel minimal pada penelitian yaitu 20 % dari jumlah populasi atau $20\% \times 261 = 52$ (Umar, 2001:75). Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Tingkat Respon Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang disebar	261
Kuesioner yang kembali	163
Kuesioner yang tidak digunakan / rusak	41
Kuesioner yang dapat diolah	122
Tingkat respon kuesioner	$122/261 \times 100\% = 46,74 \%$

Sumber : data primer yang diolah

4.1.1.1 Identitas Responden

Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu akan disajikan tentang deskriptif identitas responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 122 responden yang merupakan auditor yang masih aktif bekerja pada Kantor akuntan Publik di Semarang dimana data diperoleh dari penyebaran kuesioner.

4.1.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan auditor di Kantor Akuntan Publik di Semarang, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	23 - 30 tahun	28	22,95 %
2.	31 - 38 tahun	32	26,23%
3.	39 - 46 tahun	45	36,89%
4.	47 - 54 tahun	17	13,93%
Total		122	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh gambaran jumlah auditor yang berumur 23 – 30 tahun sebanyak 28 orang (22,95%), responden yang berumur 31 – 38 tahun sebanyak 32 orang (26,23%), responden yang berumur 39 – 46 tahun sebanyak 45 orang (36,89%) dan responden yang berumur 47 – 54 tahun sebanyak 17 orang

(13,93%). Hal ini memberikan indikasi bahwa para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang tergolong masih produktif sehingga peluang untuk bisa lebih maju masih besar.

4.1.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Pria	73	59,84 %
2.	Wanita	49	40,16 %
Total		122	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden pria yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang sebanyak 73 orang (59,84%) sedangkan responden wanita sebanyak 49 orang (40,16%).

4.1.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pembagian responden yang bekerja sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Tamat D3	8	6,56%
Tamat S1	89	72,95%
Tamat S2	25	20,49
Total	122	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu tamat S1 sebanyak 89 orang (72,95%), responden yang tingkat pendidikan terakhirnya tamat D3 sebanyak 8 orang (6,56%), dan responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 25 orang (20,49). Ini menunjukkan bahwa banyak auditor yang sudah menempuh pendidikan sampai tingkat sarjana yang bisa dibilang tingkat pendidikan yang cukup memadai untuk bisa menjadi seorang auditor.

4.1.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Kedudukan di KAP

Pembagian responden yang bekerja sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang berdasarkan kedudukan di KAP adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Kedudukan di KAP

Kedudukan	Jumlah	Persentase
Manajer	9	7,38%
Supervisor	26	21,31%
Senior	59	48,36%
Yunior	28	22,95%
Total	122	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa sebagian besar responden berkedudukan sebagai auditor senior yaitu sebanyak 59 orang (48,36%), responden yang berkedudukan sebagai auditor yunior sebanyak 28 orang (22,95%), responden yang berkedudukan sebagai supervisor sebanyak 26 orang (21,31%), dan responden yang berkedudukan sebagai manajer sebanyak 9 orang (7,38%). Ini mengindikasikan bahwa banyak auditor yang menjadi responden sudah mempunyai kedudukan yang bisa dibilang penting dalam Kantor Akuntan

Publik, bahkan ada auditor yang memiliki pengaruh penting dalam mengambil keputusan-keputusan yang penting dalam organisasi.

4.1.1.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden antara satu dengan yang lain tidak sama, hal ini disebabkan karena penerimaan karyawan sebagai auditor di Semarang tidak dilakukan secara bersamaan. Berikut ini akan ditampilkan kelompok masa kerja responden yang tengah bekerja menjadi auditor di Semarang :

Tabel 4.6
Masa Kerja Auditor yang Menjadi Responden
Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

No	Keterangan	Jumlah	
		Auditor	Persentase
1.	2 tahun - 6 tahun	24	19,67 %
2.	6 tahun 1 bulan – 10 tahun	33	27,05 %
3.	10 tahun 1 bulan – 14 tahun	47	38,53 %
4.	14 tahun 1 bulan – 18 tahun	18	14,75 %
Jumlah		122	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Masa kerja auditor antara 2 tahun - 6 tahun sebesar 24 responden (19,67 %), responden dengan masa kerja antara 6 tahun 1 bulan – 10 tahun sebanyak 33 responden (27,05 %), responden dengan masa kerja 10 tahun 1 bulan – 14 tahun sebanyak 47 responden (38,53 %) dan responden yang memiliki masa kerja 14 tahun 1 bulan – 18 tahun sebanyak 18 responden (14,75 %). Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja sudah mempunyai pengalaman yang cukup untuk menangani permasalahan dan juga memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap profesinya tersebut, ini terlihat dari banyak auditor yang memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.

4.1.2 Tanggapan Auditor

4.1.2.1 Tanggapan Auditor dalam Hal Komitmen Profesional

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai komitmen profesional berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Komitmen Profesional

No	Indikator Komitmen Profesional	Skor Jawaban					Jumlah
		1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS	
1	Peningkatan pengetahuan	0 (0%)	8 (6,8%)	30 (24,6%)	68 (55,7%)	16 (13,1%)	122 (100%)
2	Peningkatan kemampuan profesi	0 (0%)	8 (6,8%)	27 (22,1%)	71 (58,2%)	16 (13,1%)	122 (100%)
3	Peningkatan kemampuan interpersonal	1 (0,8%)	7 (5,7%)	24 (19,7%)	69 (56,6%)	21 (17,2%)	122 (100%)
4	Mendukung organisasi profesi	0 (0%)	2 (1,6%)	17 (13,9%)	70 (57,4%)	33 (27,0%)	122 (100%)
5	Peran auditor dalam masyarakat	0 (0%)	3 (2,5%)	16 (13,1%)	75 (61,5%)	28 (23,0%)	122 (100%)
6	Pengungkapan peran auditor	23 (18,9%)	55 (45,1%)	30 (24,6%)	11 (9,0%)	3 (2,5%)	122 (100%)
7	Kesadaran terhadap profesi auditor	0 (0%)	7 (5,7%)	24 (19,7%)	70 (57,4%)	21 (17,2%)	122 (100%)
8	Kelemahan peran dan independensi auditor	0 (0%)	3 (2,5%)	27 (22,1%)	63 (51,6%)	29 (23,8%)	122 (100%)
9	Penerapan standar profesi	0 (0%)	4 (3,3%)	16 (13,1%)	84 (68,9%)	18 (14,8%)	122 (100%)
10	Cara penilaian kompetensi	0 (0%)	9 (7,4%)	63 (51,6%)	40 (32,8%)	10 (8,2%)	122 (100%)
11	Melaksanakan standar	0 (0%)	6 (4,9%)	51 (41,8%)	53 (43,4%)	12 (9,8%)	122 (100%)
12	Penilaian prestasi	2 (1,6%)	18 (14,8%)	70 (57,4%)	24 (19,7%)	8 (6,6%)	122 (100%)
13	Kepuasan terhadap rekan seprofesi	0 (0%)	4 (3,3%)	23 (18,9%)	73 (59,8%)	22 (18,0%)	122 (100%)
14	Auditor yang idealis	3 (2,5%)	14 (11,5%)	60 (49,2%)	40 (32,8%)	3 (2,5%)	122 (100%)
15	Antusiasme terhadap pekerjaan	30 (24,6%)	62 (50,8%)	20 (16,4%)	9 (7,4%)	1 (0,8%)	122 (100%)
16	Dedikasi penuh pada pekerjaan	5 (4,1%)	20 (16,4%)	70 (57,4%)	25 (20,5%)	2 (1,6%)	122 (100%)
17	Kesempatan membuat keputusan	0 (0%)	3 (2,5%)	17 (13,9%)	74 (60,7%)	28 (23,0%)	122 (100%)
18	Kemampuan analitis	0 (0%)	2 (1,6%)	15 (12,3%)	78 (63,9%)	27 (22,1%)	122 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa pada variabel persepsi responden terhadap komitmen profesional dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan peningkatan pengetahuan terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya yaitu sebanyak 68 responden (55,7%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 30 responden (24,6%), jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden (13,1%), dan jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden (6,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan peningkatan kemampuan profesi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor yaitu sebanyak 71 responden (58,2%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 27 responden (22,1%), jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden (13,1%), jawaban tidak setuju 8 responden (6,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan peningkatan kemampuan interpersonal sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor sering melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain yaitu sebanyak 69 responden (56,6%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 24 responden (19,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 21

responden (17,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden (5,7%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0,8%).

4. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan mendukung organisasi profesi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 33 responden (27,0%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 17 responden (13,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan peran auditor dalam masyarakat sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor penting peranannya dalam masyarakat yaitu sebanyak 75 responden (61,5%), jawaban sangat setuju sebanyak 28 responden (23,0%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 16 responden (13,1%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden (2,5%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan pengungkapan peran auditor sebagian besar auditor menjawab tidak setuju bahwa peran auditor diungkapkan secara berlebihan yaitu sebanyak 55 responden (45,1%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 30 responden (24,6%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 23 responden (18,9%), jawaban setuju sebanyak 11 responden (9,0%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden (2,5%).

7. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kesadaran terhadap profesi auditor sebagian besar responden menjawab setuju bahwa hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya auditor yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 24 responden (19,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden (17,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kelemahan peran dan independensi auditor sebagian besar responden menjawab setuju bahwa kelemahan peran dan independensi auditor akan merugikan masyarakat yaitu sebanyak 63 responden (51,6%), jawaban sangat setuju sebanyak 29 responden (23,8%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 27 responden (22,1%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden (2,5%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan penerapan standar profesi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa standar profesi perilaku auditor tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi yaitu sebanyak 84 responden (68,9%), jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden (14,8%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 16 responden (13,1%), jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden (3,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan cara penilaian kompetensi sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu

bahwa auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor yaitu sebanyak 63 responden (51,6%), jawaban setuju sebanyak 40 responden (32,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden (8,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 9 responden (7,4%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

11. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan melaksanakan standar sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Ikatan Akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor yaitu sebanyak 53 responden (43,4%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 51 responden (41,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden (9,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan penilaian prestasi sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesi daripada oleh supervisor yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban setuju sebanyak 24 responden (19,7%), jawaban tidak setuju sebanyak 18 responden (14,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden (46,6%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%).
13. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kepuasan terhadap rekan seprofesi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor puas jika melihat pengabdian yang dilakukan oleh sesama rekan profesi yaitu sebanyak 73 responden (59,8%), jawaban tidak pasti atau ragu-

ragu sebanyak 23 responden (18,9%), jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden (18%), jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden (3,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

14. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan auditor yang idealis sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa ada dorongan untuk melihat auditor yang idealis dengan pekerjaannya yaitu sebanyak 60 responden (49,2%), jawaban setuju sebanyak 40 responden (32,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden (11,5%), jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden (4,1%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (2,5%).
15. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan antusiasme terhadap pekerjaan sebagian besar auditor menjawab tidak setuju bahwa auditor sulit berantusias dengan jenis pekerjaan yang dilakukan yaitu sebanyak 62 responden (50,8%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 30 responden (24,6%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 20 responden (16,4%), jawaban setuju sebanyak 9 responden (7,4%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden (0,8%).
16. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan dedikasi penuh pada pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa auditor akan tetap bekerja sebagai auditor walaupun gajinya dipotong untuk keperluan tugas auditor yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban setuju sebanyak 25 responden (20,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 20

responden (16,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden (1,6%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (4,1%).

17. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kesempatan membuat keputusan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor harus diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang diperiksanya yaitu sebanyak 74 responden (60,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 28 responden (23%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 17 responden (13,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden (2,5%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

18. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kemampuan analitis sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pertimbangan auditor harus diikuti dalam pembuatan keputusan audit yang signifikan yaitu sebanyak 78 responden (63,9%), jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden (22,1%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 15 responden (12,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam hal komitmen profesional auditor antara lain profesionalisme auditor dalam auditing dan berpartisipasi dalam tukar menukar ide antar auditor, sikap independen yang dilakukan auditor perlu dijaga untuk memperoleh hasil audit yang baik dan transparan serta adanya dorongan dan antusias yang tinggi dari auditor dalam melakukan audit laporan keuangan kliennya.

4.1.2.2 Tanggapan Auditor dalam hal Komitmen Organisasi

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden dalam hal komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi

No	Indikator Komitmen Organisasi	Skor Jawaban					Jumlah
		1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS	
1	Terikat secara emosional	19 (15,6%)	75 (61,5%)	17 (13,9%)	11 (9,0%)	0 (0%)	122 (100%)
2	Bangga terhadap organisasi	2 (1,6%)	15 (12,3%)	24 (19,7%)	60 (49,2%)	21 (17,2%)	122 (100%)
3	Menjadi bagian dari organisasi	26 (21,3%)	58 (47,5%)	22 (18,1%)	16 (13,1%)	0 (0%)	122 (100%)
4	Peduli terhadap organisasi	4 (3,3%)	14 (11,5%)	21 (17,2%)	63 (51,6%)	20 (16,4%)	122 (100%)
5	Pertimbangan bekerja	0 (0%)	8 (6,6%)	44 (36,0%)	60 (49,2%)	10 (8,2%)	122 (100%)
6	Risiko keluar organisasi	0 (0%)	5 (4,1%)	48 (39,3%)	59 (48,4%)	10 (8,2%)	122 (100%)
7	Konsekuensi negatif meninggalkan organisasi	0 (0%)	8 (6,6%)	36 (29,5%)	66 (54,1%)	12 (9,8%)	122 (100%)
8	Banyak masalah jika keluar dari organisasi	1 (0,8%)	12 (9,8%)	67 (54,9%)	36 (29,5%)	6 (4,9%)	122 (100%)
9	Mentaati jam kerja	0 (0%)	1 (0,8%)	26 (21,3%)	70 (57,4%)	25 (20,5%)	122 (100%)
10	Tertarik dengan organisasi lain	12 (9,8%)	62 (50,8%)	42 (34,4%)	6 (4,9%)	0 (0%)	122 (100%)
11	Kebiasaan bekerja	0 (0%)	10 (8,2%)	66 (54,1%)	39 (32,0%)	7 (5,7%)	122 (100%)
12	Kewajiban terhadap organisasi	0 (0%)	3 (2,5%)	19 (15,6%)	78 (63,9%)	22 (18,0%)	122 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada persepsi responden terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan terikat secara emosional sebagian besar auditor menjawab tidak setuju bahwa auditor tidak merasa terikat terikat secara emosional dengan organisasi yaitu sebanyak 75

responden (61,5%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 19 responden (15,6%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 17 responden (13,9%), jawaban setuju sebanyak 11 responden (9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju.

2. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan bangga terhadap organisasi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa organisasi tempat auditor bekerja sangat berarti baginya yaitu sebanyak 60 responden (49,2%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 24 responden (19,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden (17,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 15 responden (12,3%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%).
3. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan menjadi bagian dari organisasi sebagian besar auditor menjawab tidak setuju bahwa auditor tidak merasa menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja yaitu sebanyak 58 responden (47,5%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 26 responden (21,3%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 22 responden (18,1%), jawaban setuju sebanyak 16 responden (13,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju.
4. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan peduli terhadap organisasi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor merasa masalah organisasi juga seperti masalahnya yaitu sebanyak 63 responden (51,6%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 21 responden (17,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden (16,4%), jawaban tidak setuju

sebanyak 14 responden (11,5%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (3,3%).

5. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan pertimbangan bekerja sebagian besar responden menjawab setuju bahwa alasan utama auditor tetap bekerja di KAP ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan yaitu sebanyak 60 responden (49,2%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 44 responden (36,0%), jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden (8,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden (6,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan risiko keluar organisasi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan KAP yaitu sebanyak 59 responden (48,4%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 48 responden (39,3%), jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden (8,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden (4,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan konsekuensi negatif meninggalkan organisasi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa akan ada konsekuensi negatif bila meninggalkan KAP yaitu sebanyak 66 responden (54,1%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 36 responden (29,5%), jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden (9,8%),

jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden (6,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

8. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan banyak masalah jika keluar dari organisasi sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupannya jika auditor memutuskan untuk keluar dari KAP yaitu sebanyak 67 responden (54,9%), jawaban setuju sebanyak 36 responden (29,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 12 responden (9,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0,8%).
9. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan mentaati jam kerja sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor mentaati jam kerja yang diterapkan yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 26 responden (21,3%), jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden (20,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (0,8%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Berdasarkan jawaban auditor dengan indikator pertanyaan tertarik dengan organisasi lain sebagian besar auditor menjawab tidak setuju bahwa auditor mudah menjadi terikat dengan organisasi lain yaitu sebanyak 62 responden (50,8%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 42 responden (34,4%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 12 responden (9,8%), jawaban setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju.

11. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kebiasaan bekerja sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa auditor mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi yaitu sebanyak 66 responden (54,1%), jawaban setuju sebanyak 39 responden (32%), jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden (8,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kewajiban terhadap organisasi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor mempunyai kewajiban untuk membuat KAP lebih maju yaitu sebanyak 78 responden (63,9%), jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden (18%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 19 responden (15,6%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden (2,5%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Faktor komitmen organisasi perlu ditingkatkan auditor. Indikasi yang menunjukkan komitmen organisasi yang perlu dilakukan auditor antara lain sikap auditor yang merasa dirinya sebagai bagian dari organisasi, perasaan bangga terhadap organisasi karena dengan adanya rasa bangga pada diri auditor maka mereka akan merasa senang dalam bekerja, serta adanya rasa tanggung jawab auditor dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.3 Tanggapan Auditor dalam Hal Motivasi

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai motivasi berdasarkan kuesioner yang telah disebar adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden tentang Motivasi

No	Indikator Motivasi	Skor Jawaban					Jumlah
		1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS	
1	Pekerjaan yang sesuai	0 (0%)	1 (0,8%)	13 (10,7%)	72 (59,0%)	36 (29,5%)	122 (100%)
2	Gaji yang sesuai	0 (0%)	2 (1,6%)	13 (10,7%)	61 (50,0%)	46 (37,7%)	122 (100%)
3	Perlakuan perusahaan	0 (0%)	2 (1,6%)	24 (19,7%)	75 (61,5%)	21 (17,2%)	122 (100%)
4	Meningkatkan keahlian	0 (0%)	5 (4,1%)	39 (32,0%)	52 (42,6%)	26 (21,3%)	122 (100%)
5	Kemampuan berkomunikasi	0 (0%)	6 (4,9%)	42 (34,4%)	58 (47,5%)	16 (13,1%)	122 (100%)
6	Pengetahuan praktik audit	0 (0%)	7 (5,7%)	50 (41,0%)	55 (45,1%)	10 (8,2%)	122 (100%)
7	Bekerja dengan cepat	0 (0%)	6 (4,9%)	43 (35,2%)	51 (41,8%)	22 (18,0%)	122 (100%)
8	Evaluasi kinerja	0 (0%)	5 (4,1%)	29 (23,8%)	70 (57,4%)	18 (14,8%)	122 (100%)
9	Penghargaan orang lain	0 (0%)	1 (0,8%)	32 (26,2%)	71 (58,2%)	18 (14,8%)	122 (100%)
10	Hubungan dengan auditee	0 (0%)	5 (4,1%)	28 (23,0%)	74 (60,7%)	15 (12,3%)	122 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan pekerjaan yang sesuai sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan memotivasi untuk berbuat yang terbaik yaitu sebanyak 72 responden (59%), jawaban sangat setuju sebanyak 36 responden (29,5%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 13 responden (10,7%), jawaban

tidak setuju sebanyak 1 responden (0,8%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

2. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan gaji yang sesuai sebagian besar responden menjawab setuju bahwa gaji yang diterima memotivasi untuk berbuat yang terbaik yaitu sebanyak 61 responden (50%), jawaban sangat setuju sebanyak 46 responden (37,7%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 13 responden (10,7%), jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan perlakuan perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa perlakuan perusahaan memotivasi dalam melaksanakan kewajiban yaitu sebanyak 75 responden (61,5%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 24 responden (19,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden (17,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan meningkatkan keahlian sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit yaitu sebanyak 52 responden (42,6%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 39 responden (32%), jawaban sangat setuju sebanyak 26 responden (21,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden (4,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kemampuan berkomunikasi sebagian besar responden menjawab setuju bahwa secara relatif dibandingkan auditor lain yang setingkat, auditor dikenal dekat dengan atasan yaitu sebanyak 58 responden (47,5%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 42 responden (34,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden (13,1%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan pengetahuan praktik audit sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor membuat saran yang konstruktif pada supervisor tentang kerja audit yang seharusnya yaitu sebanyak 55 responden (45,1%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 50 responden (41%), jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden (8,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan bekerja dengan cepat sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain yaitu sebanyak 51 responden (41,8%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 43 responden (35,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden (18%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan evaluasi kinerja sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor menerima evaluasi

kinerja yang memuaskan yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 29 responden (23,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden (14,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden (4,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

9. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan penghargaan orang lain sebagian besar responden menjawab setuju bahwa kinerja auditor membuat orang lain menjadi respek padanya yaitu sebanyak 71 responden (58,2%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 32 responden (26,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden (14,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (0,8%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan hubungan dengan auditee sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditee yaitu sebanyak 74 responden (60,7%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 28 responden (23%), jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden (12,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden (4,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Hal-hal yang perlu dioptimalkan berkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi auditor antara lain berkaitan dengan perlakuan perusahaan, memberikan kompensasi atau gaji yang tinggi kepada auditor, adanya evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan auditor, auditor senantiasa memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan klien karena merupakan bagian penting dari pekerjaannya.

4.1.2.4 Tanggapan Auditor dalam Hal Kepuasan Kerja

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Jumlah
		1 STS	2 TS	3 TP	4 S	5 SS	
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	0 (0%)	7 (5,7%)	28 (23,0%)	68 (55,7%)	19 (15,6%)	122 (100%)
2	Kesempatan untuk jenjang karier	0 (0%)	8 (6,6%)	27 (22,1%)	72 (59,0%)	15 (12,3%)	122 (100%)
3	Rekan kerja	0 (0%)	10 (8,2%)	26 (21,3%)	69 (56,6%)	17 (13,9%)	122 (100%)
4	Menyukai pekerjaan	0 (0%)	6 (4,9%)	20 (16,4%)	71 (58,2%)	25 (20,5%)	122 (100%)
5	Pindah pekerjaan	12 (9,8%)	31 (25,4%)	65 (53,3%)	13 (10,7%)	1 (0,8%)	122 (100%)
6	Lebih menyukai dibanding yang lain	12 (9,8%)	13 (10,7%)	61 (50,0%)	30 (24,6%)	6 (4,9%)	122 (100%)
7	Pandangan terhadap pekerjaan	0 (0%)	6 (4,9%)	29 (23,8%)	72 (59,0%)	15 (12,3%)	122 (100%)
8	Kompensasi yang sesuai	0 (0%)	8 (6,6%)	23 (18,9%)	79 (64,8%)	12 (9,8%)	122 (100%)
9	<i>Reward</i> yang memadai	0 (0%)	7 (5,7%)	32 (26,2%)	71 (58,2%)	12 (9,8%)	122 (100%)
10	Kesempatan aktualisasi diri dan ada kebebasan	0 (0%)	4 (3,3%)	37 (30,3%)	70 (57,4%)	11 (9,0%)	122 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan persepsi responden terhadap kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kepuasan terhadap pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor merasa puas dengan pekerjaannya yaitu sebanyak 68 responden (55,7%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 28 responden (23%), jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden (15,6%), jawaban tidak setuju sebanyak

7 responden (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

2. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kesempatan untuk jenjang karier sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor merasa puas karena mendapatkan peluang untuk meningkatkan karier yaitu sebanyak 72 responden (59%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 27 responden (22,1%), jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden (12,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden (6,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan rekan kerja sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor merasa puas bekerja karena memiliki rekan kerja yang kooperatif dan memiliki semangat bergotong royong yaitu sebanyak 69 responden (56,6%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 26 responden (21,3%), jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden (13,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden (8,2%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan menyukai pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor sangat menyukai pekerjaannya yaitu sebanyak 71 responden (58,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden (20,5%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 20 responden (16,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan pindah pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa auditor merasa ingin pindah dari pekerjaannya yaitu sebanyak 65 responden (53,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 31 responden (25,4%), jawaban setuju sebanyak 13 responden (10,7%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 12 responden (9,8%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden (0,8%).
6. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan lebih menyukai dibanding yang lain sebagian besar responden menjawab tidak pasti atau ragu-ragu bahwa auditor lebih menyukai pekerjaannya daripada temannya yang lain yaitu sebanyak 61 responden (50%), jawaban setuju sebanyak 30 responden (24,6%), jawaban tidak setuju sebanyak 13 responden (10,7%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 12 responden (9,8%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden (4,9%).
7. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan pandangan terhadap pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor merasa pekerjaannya sebagai auditor adalah pekerjaan yang terbaik yaitu sebanyak 72 responden (59%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 29 responden (23,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden (12,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden (4,9%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kompensasi yang sesuai sebagian besar responden menjawab setuju bahwa gaji yang

diterima memberikan kepuasan karena sesuai dengan kinerjanya yaitu sebanyak 79 responden (64,8%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 23 responden (18,9%), jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden (9,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden (6,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

9. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan *reward* yang memadai sebagian besar responden menjawab setuju bahwa di KAP terdapat penghargaan apabila menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu yaitu sebanyak 71 responden (58,2%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 32 responden (26,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden (9,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Berdasarkan jawaban responden dengan indikator pertanyaan kesempatan aktualisasi diri dan ada kebebasan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa auditor di tempat kerja ada kesempatan mengembangkan diri dan ada kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu sebanyak 70 responden (57,4%), jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sebanyak 37 responden (30,3%), jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden (9%), jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden (3,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Beberapa faktor yang perlu dioptimalkan untuk mencapai kepuasan kerja auditor adalah kesempatan untuk jenjang karier, auditor harus menyukai pekerjaannya, auditor juga harus memiliki pandangan bahwa pekerjaan menjadi

seorang auditor merupakan pekerjaan yang terbaik baginya sehingga apabila hal tersebut telah tertanam di hatinya maka auditor akan bekerja dengan sepenuh hati tanpa merasa terbebani, adanya penghargaan yang sesuai atas prestasi kerja serta kesempatan aktualisasi diri juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja.

4.1.3 Uji Instrumen

Sesuai dengan tujuan penelitian ini bahwa untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (motivasi dan kepuasan kerja), maka penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel intervening sebagai implementasi pembuktian hipotesis. Namun sebelum pengujian dilakukan karena pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner merupakan hasil pengembangan dari berbagai instrumen maka terlebih dahulu akan diujikan asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk digunakan sebagai dasar analisis

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2006:45). Perhitungan ini dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil perhitungan pada uji validitas diperoleh nilai r tabel ($df = n - 2 = 122 - 2 = 120$) dimana k adalah variabel bebas. Kriteria yang digunakan valid

atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5 % maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, tetapi sebaliknya jika dengan tingkat signifikansi 5 % nilai r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Santoso, 2001 dalam Trisnaningsih, 2003:206). Berikut ini adalah hasil pengujian berdasarkan kriteria statistiknya sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitas Komitmen Profesional

No	Indikator Komitmen Profesional	α	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Peningkatan pengetahuan	0,05	0,178	0,536	Valid
2	Peningkatan kemampuan profesi	0,05	0,178	0,628	Valid
3	Peningkatan kemampuan interpersonal	0,05	0,178	0,550	Valid
4	Mendukung organisasi profesi	0,05	0,178	0,473	Valid
5	Peran auditor dalam masyarakat	0,05	0,178	0,582	Valid
6	Pengungkapan peran auditor	0,05	0,178	0,499	Valid
7	Kesadaran terhadap profesi auditor	0,05	0,178	0,582	Valid
8	Kelemahan peran dan independensi auditor	0,05	0,178	0,609	Valid
9	Penerapan standar profesi	0,05	0,178	0,608	Valid
10	Cara penilaian kompetensi	0,05	0,178	0,447	Valid
11	Melaksanakan standar	0,05	0,178	0,610	Valid
12	Penilaian prestasi	0,05	0,178	0,371	Valid
13	Kepuasan terhadap rekan seprofesi	0,05	0,178	0,622	Valid
14	Auditor yang idealis	0,05	0,178	0,377	Valid
15	Antusiasme terhadap pekerjaan	0,05	0,178	0,524	Valid
16	Dedikasi penuh pada pekerjaan	0,05	0,178	0,494	Valid
17	Kesempatan membuat keputusan	0,05	0,178	0,700	Valid
18	Kemampuan analitis	0,05	0,178	0,665	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa uji validitas pada komitmen profesional hasilnya menunjukkan bahwa untuk masing-masing indikator menunjukkan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil r hitung yang melebihi

nilai r tabel 0,178 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk masing-masing indikator pada variabel komitmen profesional menunjukkan valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Indikator Komitmen Organisasi	α	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Terikat secara emosional	0,05	0,178	0,592	Valid
2	Bangga terhadap organisasi	0,05	0,178	0,593	Valid
3	Menjadi bagian dari organisasi	0,05	0,178	0,501	Valid
4	Peduli terhadap organisasi	0,05	0,178	0,571	Valid
5	Pertimbangan bekerja	0,05	0,178	0,445	Valid
6	Risiko keluar organisasi	0,05	0,178	0,569	Valid
7	Konsekuensi negatif meninggalkan organisasi	0,05	0,178	0,512	Valid
8	Banyak masalah jika keluar dari organisasi	0,05	0,178	0,603	Valid
9	Mentaati jam kerja	0,05	0,178	0,605	Valid
10	Tertarik dengan organisasi lain	0,05	0,178	0,567	Valid
11	Kebiasaan bekerja	0,05	0,178	0,550	Valid
12	Kewajiban terhadap organisasi	0,05	0,178	0,600	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2009

Tabel 4.12 tersebut di atas menunjukkan bahwa r hitung untuk dua belas indikator komitmen organisasi telah melebihi dari ketentuan nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua belas indikator tersebut valid.

Tabel 4.13
Uji Validitas Motivasi

No	Indikator Motivasi	α	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Pekerjaan yang sesuai	0,05	0,178	0,644	Valid
2	Gaji yang sesuai	0,05	0,178	0,632	Valid
3	Perlakuan perusahaan	0,05	0,178	0,621	Valid
4	Meningkatkan keahlian	0,05	0,178	0,630	Valid
5	Kemampuan berkomunikasi	0,05	0,178	0,496	Valid
6	Pengetahuan praktik audit	0,05	0,178	0,550	Valid
7	Bekerja dengan cepat	0,05	0,178	0,520	Valid
8	Evaluasi kinerja	0,05	0,178	0,571	Valid
9	Penghargaan dari orang lain	0,05	0,178	0,590	Valid
10	Hubungan dengan auditee	0,05	0,178	0,643	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2009

Tabel 4.13 diketahui bahwa uji validitas pada variabel motivasi untuk masing-masing indikator menunjukkan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil r hitung pada indikator variabel tersebut lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,178 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel motivasi dapat dilakukan langkah penghitungan selanjutnya.

Tabel 4.14
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	α	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	0,05	0,178	0,575	Valid
2	Kesempatan untuk jenjang karier	0,05	0,178	0,640	Valid
3	Rekan kerja	0,05	0,178	0,651	Valid
4	Menyukai pekerjaan	0,05	0,178	0,672	Valid
5	Pindah pekerjaan	0,05	0,178	0,641	Valid
6	Lebih menyukai dibanding yang lainnya	0,05	0,178	0,506	Valid
7	Pandangan terhadap pekerjaan	0,05	0,178	0,682	Valid
8	Kompensasi yang sesuai	0,05	0,178	0,722	Valid
9	<i>Reward</i> yang memadai	0,05	0,178	0,639	Valid
10	Kesempatan aktualisasi diri dan ada kebebasan	0,05	0,178	0,580	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa uji validitas pada variabel kepuasan kerja untuk masing-masing indikator menunjukkan valid karena hasil r hitung pada semua indikator kepuasan kerja tersebut telah melebihi nilai r tabelnya.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau

mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 13 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006:42). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel :

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha (α)	Nilai standarisasi	Keterangan
1	Komitmen profesional	0,898	0,60	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0,868	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,869	0,60	Reliabel
4	Kepuasan kerja	0,888	0,60	Reliabel

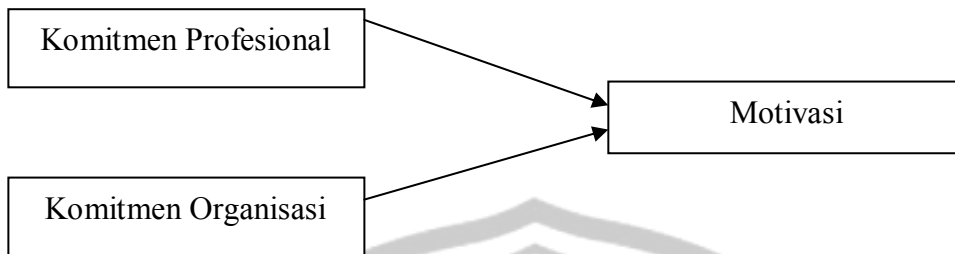
Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdiri dari komitmen profesional, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja maka semua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena pada setiap variabel nilai cronbach alpha (α) lebih dari 0,60.

4.1.4 Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi

Model penelitian pertama akan menjelaskan pengaruh langsung antara komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap motivasi. Dengan gambar model penelitian sebagai berikut :

Gambar 4.1 Model Penelitian Pertama
Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi
terhadap Motivasi



4.1.4.1 Analisis Regresi

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model persamaan regresi. Persamaan regresi ini menggunakan variabel independen (komitmen profesional dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (motivasi dan kepuasan kerja).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap motivasi dapat dilihat pada output regresi sebagai berikut :

Tabel 4.16
Regresi Linier Berganda (Model Pertama)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.453	2.087		2.613	.010		
	Komitmen Profesional	.390	.055	.658	7.091	.000	.309	3.232
	Komitmen Organisasi	.158	.075	.195	2.101	.038	.309	3.232

a. Dependent Variable: Motivasi

Dilihat dari tabel 4.16 di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda yang dilihat dari koefisien tidak standar (*unstandardized coefficient*) yaitu Motivasi (Y_1) = 5,453 + 0,390 X_1 + 0,158 X_2 . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

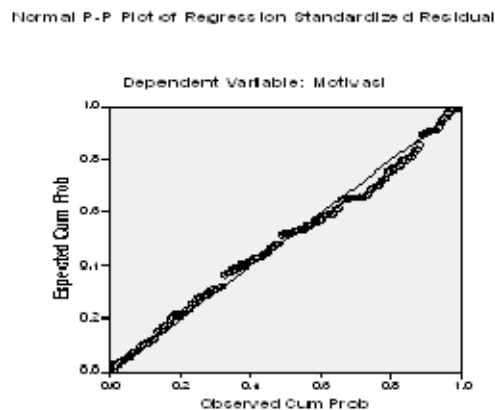
- a. Nilai konstanta sebesar 5,453 dapat diartikan yaitu bila komitmen profesional dan komitmen organisasi bernilai konstan, maka motivasi akan sebesar 5,453.
- b. Faktor komitmen profesional dengan angka koefisien regresi sebesar 0,390 yang artinya bila komitmen profesional meningkat sebesar 1%, dimana variabel lainnya bernilai konstan, maka motivasi akan semakin tinggi sebesar 0,390.
- c. Faktor komitmen organisasi dengan angka koefisien regresi sebesar 0,158 yang artinya bila komitmen organisasi meningkat sebesar 1%, dimana variabel lainnya bernilai konstan, maka motivasi akan semakin tinggi sebesar 0,158.

4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak dengan melihat bentuk grafik *normality P-Plot*. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui data berdistribusi secara normal dilakukan uji *normality P-Plot*, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan normal (Ghozali, 2006:112). Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan dibantu program SPSS :

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal p-plot (Model Pertama)



Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal karena pada gambar grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal atau tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis diagonal).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila sebagian atau seluruh variabel bebas berkorelasi berarti terjadi multikolinieritas akan menjadi masalah bila derajat besar dan apabila derajat rendah maka multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya pada regresi. Uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $>0,10$ atau sama dengan VIF <10 (Ghozali, 2006:92). dari hasil pengujian model regresi model pertama diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas (Model Pertama)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.453	2.087		2.613	.010		
	Komitmen Profesi	.390	.055	.658	7.091	.000	.309	3.232
	Komitmen Organisasi	.158	.075	.195	2.101	.038	.309	3.232

a. Dependent Variable: Motivasi

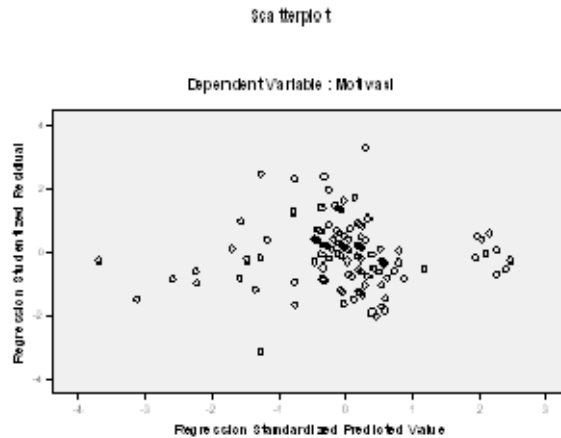
Dari tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memiliki angka VIF yang nilainya < 10 . Angka VIF pada variabel komitmen profesional sebesar 3,232; VIF variabel komitmen organisasi sebesar 3,232. Dari uji multikolinieritas pada model regresi pertama menunjukkan tidak adanya gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}) Jika dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas maka harus memenuhi syarat data terpencar di sekitar titik nol. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatter Plot (Model Pertama)



Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresinya sehingga model regresi layak dipakai.

4.1.4.3 Koefisien Determinasi

Tabel output koefisien determinasi pada model regresi pertama yaitu pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Model Pertama)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.683	.678	2.77794	1.923

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

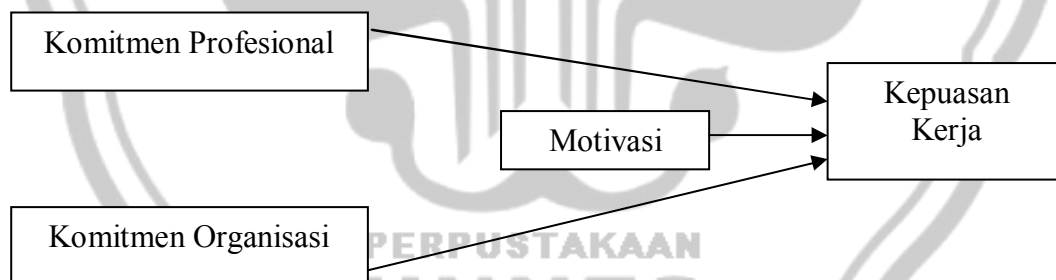
b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*) sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa ada keterkaitan sebesar 67,80% pengaruh variabel bebas (komitmen profesional dan komitmen organisasi) dalam menerangkan motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 67,80% = 32,20%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

4.1.5 Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Model penelitian kedua akan menjelaskan pengaruh antara komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dengan gambar model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 4.4 Model Penelitian Kedua
Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan
Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**



4.1.5.1 Analisis Regresi

Pada model regresi kedua akan menjelaskan tentang pengaruh langsung antara komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada output regresi sebagai berikut :

Tabel 4.19
Regresi Linier Berganda (Model Kedua)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.691	2.607		.265	.792		
	Komitmen Profesional	.208	.080	.315	2.614	.010	.218	4.597
	Komitmen Organisasi	.273	.093	.303	2.942	.004	.298	3.352
	Motivasi	.257	.111	.231	2.305	.023	.317	3.158

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dilihat dari tabel 4.19 di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda yang dilihat dari koefisien tidak standar (*unstandardized coefficient*) yaitu Kepuasan Kerja (Y_2) = 0,691 + 0,208 X_1 + 0,273 X_2 + 0,257 Y_1 . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,691 dapat diartikan yaitu bila komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi bernilai konstan, maka kepuasan kerja akan sebesar 0,691.
- b. Faktor komitmen profesional dengan angka koefisien regresi sebesar 0,208 yang artinya bila komitmen profesional meningkat sebesar 1%, dimana variabel lainnya bernilai konstan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sebesar 0,208.
- c. Faktor komitmen organisasi dengan angka koefisien regresi sebesar 0,273 yang artinya bila komitmen organisasi meningkat sebesar 1%, dimana variabel lainnya bernilai konstan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sebesar 0,273.

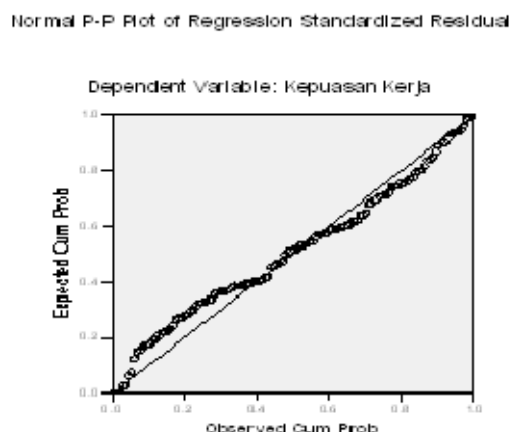
- d. Faktor motivasi dengan angka koefisien regresi sebesar 0,257 yang artinya bila motivasi meningkat sebesar 1%, dimana variabel lainnya bernilai konstan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sebesar 0,257.

4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Syarat untuk model regresi adalah data berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik normal p-plot. Gambar normal p-plot pada model regresi kedua dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal p-plot (Model Kedua)



Melihat grafik normal p-plot pada penelitian model kedua terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Regresi bebas dari gangguan multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 (Ghozali, 2006:92). Hasil uji multikolinieritas pada model regresi kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Uji Multikolinieritas (Model Kedua)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.691	2.607		.265	.792		
	Komitmen Profesional	.208	.080	.315	2.614	.010	.218	4.597
	Komitmen Organisasi	.273	.093	.303	2.942	.004	.298	3.352
	Motivasi	.257	.111	.231	2.305	.023	.317	3.158

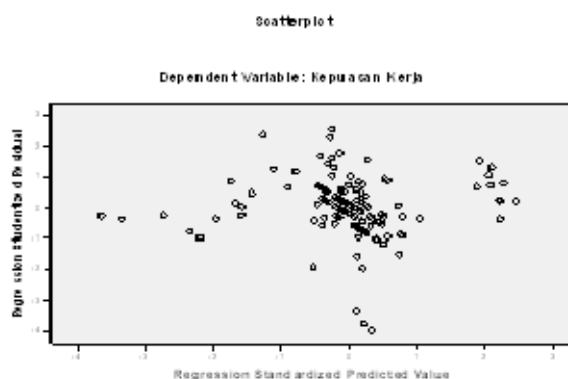
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memiliki angka VIF yang nilainya < 10 . angka VIF pada variabel komitmen profesional sebesar 4,597; VIF variabel komitmen organisasi sebesar 3,352 dan VIF variabel motivasi sebesar 3,158. Dari uji multikolinieritas pada model regresi kedua menunjukkan tidak adanya gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z-Pred) dengan residualnya (S-Resid). Gambar scatter plot pada model regresi kedua dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatter Plot (Model Kedua)



Berdasarkan gambar 4.6 menunjukkan nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresinya sehingga model regresi layak dipakai.

4.1.5.3 Koefisien Determinasi

Tabel output koefisien determinasi pada model regresi kedua yaitu pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Model Kedua)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.617	3.37459	2.094

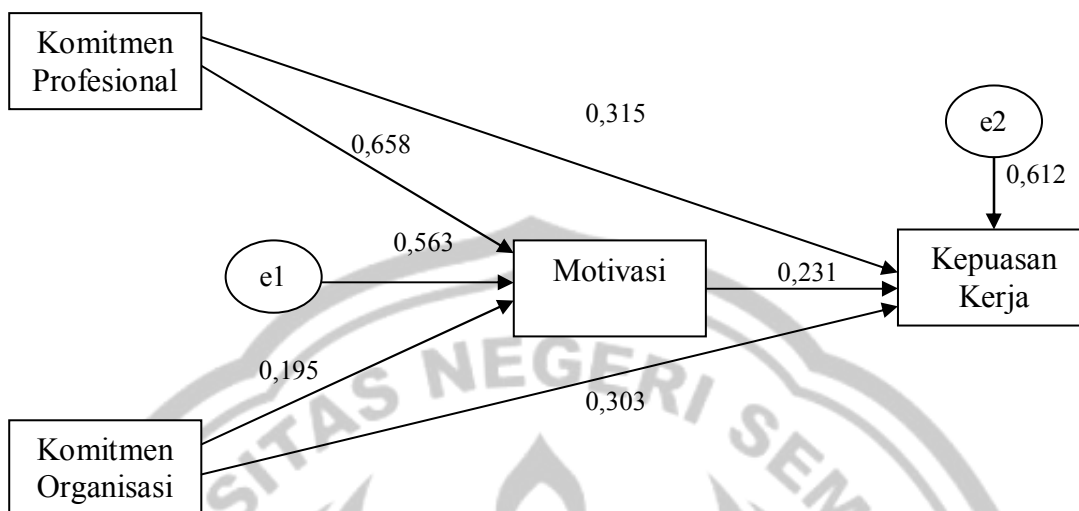
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.21 hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*) sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa ada keterkaitan sebesar 61,70% pengaruh variabel bebas (komitmen profesional dan komitmen organisasi dan motivasi) dalam menerangkan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 61,70% = 38,30%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan kedua model analisis regresi tersebut maka dapat digambarkan model analisis jalurnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7
Analisis Jalur Model Regresi Pertama dan Kedua



4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak. Apabila hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

4.1.6.1 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

1) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Motivasi

- a. Menentukan hipotesis

Ho : $\beta = 0$,	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap motivasi.
Ha : $\beta \neq 0$,	Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap motivasi

- b. Mencari nilai kritis ($\alpha = 0,05$)

$$df = n - k - 1, \text{ dimana } df = 122 - 2 - 1 = 119$$

$$t \text{ tabel} = 1,9801 \text{ (lampiran 11)}$$

- c. Perhitungan untuk t hitung

Perhitungan dengan menggunakan Uji t dengan program SPSS antara variabel Komitmen Profesional terhadap Motivasi diperoleh angka t hitung sebesar $7,091 > t \text{ tabel } 1,980$ dan angka probabilitas sebesar $0,000$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau $0,05$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen profesional (X_1) terhadap motivasi (Y_1). Adanya pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi motivasi auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula motivasi auditor.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi

- a. Menentukan hipotesis

Ho : $\beta = 0$,	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi.
Ha : $\beta \neq 0$,	Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi

- b. Mencari nilai kritis ($\alpha = 0,05$)

$$df = n - k - 1, \text{ dimana } df = 122 - 2 - 1 = 119$$

$$t \text{ tabel} = 1,9801 \text{ (lampiran 11)}$$

- c. Perhitungan untuk t hitung

Perhitungan dengan menggunakan Uji t dengan program SPSS antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Motivasi diperoleh angka t hitung sebesar $2,101 > t \text{ tabel } 1,9801$ dan angka probabilitas sebesar $0,038$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau $0,05$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi (X_2) terhadap motivasi (Y_1). Adanya pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi motivasi auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula motivasi auditor.

3) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

- a. Menentukan hipotesis

Ho : $\beta = 0$,	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja
Ha : $\beta \neq 0$,	Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

- b. Mencari nilai kritis ($\alpha = 0,05$)

$$df = n - k - 1, \text{ dimana } df = 122 - 3 - 1 = 118$$

$$t \text{ tabel} = 1,9803 \text{ (lampiran 11)}$$

- c. Perhitungan untuk t hitung

Perhitungan dengan menggunakan Uji t dengan program SPSS antara variabel Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $2,614 > t \text{ tabel } 1,9803$ dan angka probabilitas sebesar $0,010$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau $0,05$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen profesional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2) yang mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

- a. Menentukan hipotesis

Ho : $\beta = 0$,	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
Ha : $\beta \neq 0$,	Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

- b. Mencari nilai kritis ($\alpha = 0,05$)

$$df = n - k - 1, \text{ dimana } df = 122 - 3 - 1 = 118$$

$$t \text{ tabel} = 1,9803 \text{ (lampiran 11)}$$

c. Perhitungan untuk t hitung

Perhitungan dengan menggunakan Uji t dengan program SPSS antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $2,942 > t$ tabel $1,9803$ dan angka probabilitas sebesar $0,004$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau $0,05$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_2) yang mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor.

5) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0,$	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja
$H_a : \beta \neq 0,$	Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja

b. Mencari nilai kritis ($\alpha = 0,05$)

$$df = n - k - 1, \text{ dimana } df = 122 - 3 - 1 = 118$$

$$t \text{ tabel} = 1,9803 \text{ (lampiran 11)}$$

c. Perhitungan untuk t hitung

Perhitungan dengan menggunakan Uji t dengan program SPSS antara variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh angka t hitung

sebesar $2,305 > t$ tabel $1,9803$ dan angka probabilitas sebesar $0,023$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau $0,05$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, semakin rendah motivasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor.

6) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0,$	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi
$H_a : \beta \neq 0,$	Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

b. Perhitungan intervening

Hasil output SPSS yang menunjukkan pengaruh langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja memberikan nilai standardized beta (nilai path) komitmen profesional sebesar $0,315$ dan signifikan pada $0,010$. Sedangkan pada pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi memberikan nilai standardized beta (nilai path) komitmen profesional sebesar $0,658$ dan signifikan pada $0,000$ dan standardized beta (nilai path) motivasi sebesar $0,231$ dan signifikan pada $0,023$. Jadi besarnya pengaruh tidak langsung

adalah $0,658 \times 0,231 = 0,152$. Total pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja = $0,315 + 0,152 = 0,467$.

7) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

a. Menentukan hipotesis

Ho : $\beta = 0$,	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi
Ha : $\beta \neq 0$,	Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

b. Perhitungan intervening

Hasil output SPSS yang menunjukkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memberikan nilai standardized beta (nilai path) komitmen organisasi sebesar 0,303 dan signifikan pada 0,004.

Sedangkan pada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi memberikan nilai standardized beta (nilai path) komitmen organisasi sebesar 0,195 dan signifikan pada 0,038 dan standardized beta (nilai path) motivasi sebesar 0,231 dan signifikan pada 0,023. Jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,195 \times 0,231 = 0,045$. Total pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja = $0,303 + 0,045 = 0,348$.

4.1.6.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji F pada model regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.22
Uji F (Model Pertama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1981.525	2	990.763	128.388	.000 ^a
	Residual	918.319	119	7.717		
	Total	2899.844	121			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 128,388 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, secara simultan (bersama-sama) komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. Dari hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasi penting diperhatikan karena berpengaruh pada meningkatnya motivasi auditor dalam bekerja.

Model penelitian kedua yaitu pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.23
Uji F (Model Kedua)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2251.456	3	750.485	65.902	.000 ^a
	Residual	1343.766	118	11.388		
	Total	3595.221	121			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 65,902 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, secara simultan (bersama-sama) komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi penting diperhatikan karena berpengaruh meningkatnya kepuasan kerja auditor dalam bekerja.

4.2 Pembahasan

- 1) Berdasarkan H_1 diduga bahwa ada pengaruh antara komitmen profesional (X_1) terhadap motivasi (Y_1)

Pengujian H_1 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen profesional terhadap motivasi. Adanya pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi motivasi auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula motivasi auditor. Komitmen profesional bisa dilihat dari masa kerja auditor yang menunjukkan semakin lama masa kerja auditor maka semakin tinggi pula komitmen profesionalnya yang akan berpengaruh terhadap semakin tinggi pula motivasinya. Hal ini terbukti dari masa kerja auditor yang sebagian besar sudah bekerja 10 tahun keatas berjumlah 65 auditor atau sekitar 53,28 %. Auditor yang berkomitmen terhadap profesionalnya akan loyal atau setia pada profesinya (Larkin 1990:22), karena komitmen profesional ini mendasari perilaku, sikap dan

orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Auditor akan termotivasi untuk bekerja jika mereka mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan dari pekerjaannya (Victor Vroom dalam Hasibuan, 1996:117). Dengan demikian komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja khususnya guna mendapatkan predikat sebagai seorang profesional sejati sebagai sesuatu yang bisa dibanggakan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparwati (2005).

- 2) Berdasarkan H_2 diduga bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi (X_2) terhadap motivasi (Y_1)

Pengujian H_2 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap motivasi. Adanya pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi motivasi auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula motivasi auditor. Komitmen organisasi bisa dilihat dari semakin matang umur seseorang komitmen organisasinya semakin tinggi. Hal ini tercermin dari umur responden yang sebagian besar sudah dikategorikan dalam usia matang bahkan ada yang sudah mencapai usia emas. Usia 23 – 30 tahun sebanyak 28 orang atau 22,95 %, usia 31 tahun keatas mencapai 94 orang atau sekitar 77,05 %. Auditor yang berkomitmen pada organisasinya akan selalu memihak pada organisasinya tersebut serta akan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasinya tersebut (Robbins, 2003:92). Auditor yang

berkomitmen tinggi terhadap organisasinya maka motivasinya juga akan semakin tinggi. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003). Menurut penelitian tersebut motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai inovasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat tercapai.

- 3) Berdasarkan H_3 diduga bahwa ada pengaruh antara komitmen profesional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2)

Pengujian H_3 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen profesional auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor. Hal ini terbukti dari semakin tinggi kedudukan auditor maka semakin tinggi pula komitmen profesionalnya yang akan berpengaruh terhadap semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Sebagian besar auditor berkedudukan sebagai auditor senior yaitu berjumlah 59 auditor atau 48,36 % ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setia dan berdedikasi pada pekerjaan yang ditekuninya sebagai auditor yang berarti bahwa komitmen profesionalnya tinggi. Auditor yang setia terhadap pekerjaannya berarti dia mempunyai

kepuasan tersendiri pada pekerjaan yang ditekuninya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2003:101). Karena kepuasan merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukann oleh Hall, David Smith & Kim Langfield (2005). Menurut penelitian tersebut komitmen profesional pada gilirannya mempunyai implikasi yang positif untuk kepuasan kerja akuntan, perilaku kerja dan niat untuk tetap bertahan pada profesinya itu. Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya akan merasa puas dengan pekerjaannya sedangkan seseorang dengan komitmen profesional yang rendah dan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tidak akan merasa puas dengan pekerjaannya.

- 4) Berdasarkan H_4 diduga bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_2)

Pengujian H_4 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003:92). Komitmen organisasi menumbuhkan sikap

untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai prediktor atau pertanda awal kepuasan kerja Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bateman dan Strasser (1984).

- 5) Berdasarkan H_5 diduga bahwa ada pengaruh antara motivasi (Y_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2)

Pengujian H_5 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, semakin rendah motivasi auditor dalam bekerja, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor. Hal ini bisa tercermin dari pendidikan terakhir auditor. Sebagian besar auditor telah mengenyam pendidikan S1 sebanyak 89 orang atau 72,95 %, S2 sebanyak 25 orang atau sekitar 20,49 % dan D3 sebanyak 8 orang atau 6,56 %, karena semakin tinggi pendidikannya maka motivasinya juga akan semakin tinggi karena individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan dari pekerjaannya (Victor Vroom dalam Hasibuan, 1996:117). Tingkat harapan auditor tentunya akan sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuhnya. Apabila harapannya tersebut bisa tercapai maka tentunya akan menimbulkan kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) bahwa hakikat kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima

pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2003:101) yang akan menimbulkan perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Semakin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

- 6) Berdasarkan H_6 diduga bahwa ada pengaruh antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Pengujian H_6 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen profesional melalui variabel intervening motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya

akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian apabila seseorang atau auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,315 dan besarnya pengaruh tidak langsung 0,152. Besarnya pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dimungkinkan karena sebenarnya tanpa melalui motivasi pun komitmen profesional sudah bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung karena pengaruh motivasi dalam penelitian ini mengemuka pada saat komitmen profesional sudah begitu kuat mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi apabila seorang auditor telah memiliki komitmen profesional dalam dirinya yang tinggi tanpa adanya motivasi pun seorang auditor bisa merasakan adanya kepuasan kerja.

- 7) Berdasarkan H_7 diduga bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Pengujian H_7 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasi melalui variabel intervening motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,303, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,045. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Trisnaningsih (2003). Besarnya pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung karena sebenarnya tanpa melalui motivasi pun komitmen organisasi sudah bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung karena pengaruh motivasi dalam penelitian ini mengemuka pada saat komitmen organisasi sudah begitu kuat mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi apabila seorang auditor sudah menanamkan komitmen organisasi yang kuat dalam dirinya tanpa adanya motivasi pun seorang auditor bisa merasakan adanya kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan variabel komitmen organisasi dengan koefisien komitmen profesional 0,390 signifikan pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dari tiga variabel bebas yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komitmen organisasi yaitu dengan nilai koefisien 0,273 dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Pada model regresi pertama dapat diketahui pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap motivasi.
 - a. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen profesional (X_1) terhadap motivasi (Y_1) adalah signifikan positif, artinya bahwa semakin baik komitmen profesional auditor dalam bekerja maka akan semakin tinggi motivasi auditor. Sebaliknya semakin rendah komitmen profesional auditor dalam bekerja maka akan semakin rendah pula motivasi auditor.
 - b. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen organisasi (X_2) terhadap motivasi (Y_1) adalah signifikan positif, artinya bahwa semakin baik komitmen organisasi auditor maka akan semakin tinggi motivasi auditor. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi auditor maka akan semakin rendah pula motivasi auditor.
 - c. Pengujian secara simultan komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi.
2. Pada model regresi kedua dapat diketahui pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

- a. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen profesional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2) adalah signifikan positif, artinya bahwa semakin baik komitmen profesional auditor dalam bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya semakin rendah komitmen profesional auditor dalam bekerja maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor.
 - b. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_2) adalah signifikan positif, artinya bahwa semakin baik komitmen organisasi auditor maka akan semakin tinggi kepuasan kerja auditor. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi auditor maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja auditor.
 - c. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi (Y_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2) adalah signifikan positif, artinya bahwa semakin tinggi motivasi auditor maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor. Sebaliknya semakin rendah motivasi auditor maka semakin rendah pula kepuasan kerja auditor.
 - d. Pengujian secara simultan komitmen profesional, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh langsung variabel komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan melalui variabel

intervening motivasi, maka variabel intervening pada penelitian ini dapat diabaikan

5.2 Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna. Adapun beberapa saran tersebut adalah :

- a. Komitmen profesional perlu dilakukan oleh auditor dalam bekerja karena berpengaruh pada motivasi auditor dalam bekerja, dan dengan motivasi kerja yang tinggi kepuasan kerja auditor dapat diperoleh karena motivasi yang tinggi akan berdampak pada tercapainya harapan klien.
- b. Komitmen organisasi perlu dioptimalkan auditor pada KAP masing-masing karena dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi para auditor dapat menunjukkan kinerja yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi klien.
- c. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang saja, mungkin bisa dikembangkan pada kantor Akuntan Publik seluruh Indonesia.
- d. Karena pada penelitian ini pengaruh langsung komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung jika melalui variabel intervening motivasi, maka pada penelitian selanjutnya variabel intervening bisa diletakkan sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, Indah, Ardiansah M. Noor dan Sutapa. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Auditor*. Ekobis Vol. 4, No. 2, Juli 2003. Hal. 141-152
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Armansyah. 2002. *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 02, No. 02, Oktober 2002. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Bateman, Thomas S., and Strasser, Stephen. 1984. *A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment*. Academy of Management Journal. Vol.27, No.1, 95-112
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Fatoni, Rizky A. 2008. <http://dspace.widyatama.ac.id>
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gregson, T. 1992. *An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting*. Behavioral Research in Accounting Vol.4:80-95
- Hall, M., D. Smith and K. Langfield-Smith. 2005. *Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research*. Behavioral Research in Accounting Vol.17: 89-110
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Khikmah, Siti Noor. 2005. *Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja sebagai*

- Variabel Intervening*. Jurnal Maksi Vol. 5, No. 2, Agustus 2005. Hal. 140-160
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku I. Jakarta : Salemba Empat
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. www.epsikologi.com
- Kusumastuti. 2008. <http://aliciakomputer.blogspot.com>
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Noviantini, Yosi Yohana. 2008. *Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Keputusan Pembelian Produk Alat-Alat Kesehatan "Pera Pera" di Banyumanik Semarang*. Skripsi FE UNNES (tidak dipublikasikan)
- Panggabean, Rizal. 2008. diahkei.staff.ugm.ac.id/file/komitmen
- Pujiriyanto, Vitri. 2007. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Senjangan Anggaran*. Skripsi USM (tidak dipublikasikan)
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta : Balai Pustaka
- Rahayu, Sri Diah dan Faisal. 2005. *Pengaruh Komitmen terhadap Respon Auditor atas Tekanan Sosial*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Vol. 9, No. 1, Juni 2005. FE UII Yogyakarta
- Rayton, BA. 2006. *Examining the Interception of Job Satisfaction and Organizational Commitment an Application of the Bivariate Model*. International Journal of Human Resource ManagemenVol. 17: 139-154
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan : Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I Edisi 9. Jakarta : Indeks
- Satyagraha, Yasdi. 2007. *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Staff Operasional Bagian Produksi PT. Golden Flower Ungaran*. Tesis Magister Manajemen UNDIP (tidak dipublikasikan)
- Sudjana. 2001. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito

Suparwati. 2005. *Motivasi sebagai “Moderating Variable” dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik di Surabaya)*. Ventura Vol. 8, No. 2, Desember 2005. Hal. 49-62. STIE Perbanas Surabaya

Trisnaningsih, Sri. 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6, No. 2, Mei 2003. Hal 199-216

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

_____. 2001. *Riset Akuntansi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemoivasiian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

www.AnneAhira.com

<http://aliciakomputer.blogspot.com>

<http://dspace.widyatama.ac.id>



LAMPIRAN





UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KUESIONER

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA AUDITOR : MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

CARA PENGISIAN KUESIONER

Di halaman berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan, saya harap Bapak/Ibu/Saudara bersedia meluangkan waktu untuk mengisinya. Bapak/Ibu/Saudara cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

- 1 = sangat tidak setuju (STS)
- 2 = tidak setuju (TS)
- 3 = tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP)
- 4 = setuju (S)
- 5 = sangat setuju (SS)

Sebelum Bapak/Ibu/Saudara mengembalikan lembaran kuesioner ini, mohon diteliti kembali setiap pertanyaan untuk meyakinkan apakah seluruh pertanyaan sudah terjawab semua. Atas kerjasamanya saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama KAP :

Nama Responden :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita

Jenjang Pendidikan : () D3 () S1 () S2 () S3

Bidang/Jurusan :

Masa Kerja menjadi Auditor :tahun.....bulan

KOMITMEN PROFESIONAL

Jawaban atas pertanyaan berikut ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh komitmen profesional pada KAP tempat Anda bekerja saat ini.

No	Keterangan	STS	TS	TP	S	SS
1	Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya.					
2	Saya menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan auditor.					
3	Saya melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain.					
4	Saya percaya auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia.					
5	Auditor penting peranannya dalam masyarakat.					
6	Peran auditor diungkapkan secara berlebihan.					
7	Hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya auditor.					
8	Kelemahan peran dan independensi auditor akan merugikan masyarakat.					
9	Standar profesi perilaku auditor tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi.					
10	Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor.					
11	Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor.					
12	Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesi daripada oleh supervisor.					
13	Saya puas jika saya melihat pengabdian yang dilakukan oleh sesama rekan seprofesi.					
14	Ada dorongan untuk melihat auditor yang idealis dengan pekerjaannya.					
15	Saya sulit untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.					
16	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor.					
17	Auditor harus diberi kesempatan, membuat keputusan tentang apa yang diperiksanya.					
18	Pertimbangan auditor harus diikuti dalam pembuatan keputusan audit yang signifikan					

KOMITMEN ORGANISASI

Jawaban atas pertanyaan berikut ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi pada KAP tempat Anda bekerja saat ini.

No	Keterangan	STS	TS	TP	S	SS
1	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya.					
2	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.					
3	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja.					
4	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya.					
5	Alasan utama saya tetap bekerja di KAP ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan.					
6	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan KAP ini.					
7	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan KAP saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar.					
8	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari KAP ini.					
9	Saya mentaati jam kerja yang diterapkan pada KAP ini.					
10	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja.					
11	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi					
12	Saya mempunyai kewajiban untuk membuat KAP ini lebih maju					

MOTIVASI

Jawaban atas pertanyaan berikut ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi pada KAP tempat Anda bekerja saat ini.

No	Keterangan	STS	TS	TP	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik.					
2	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik.					
3	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban.					
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.					
5	Secara relatif dibandingkan auditor lain yang setingkat, saya dikenal dekat dengan atasan.					
6	Saya membuat saran yang konstruktif pada supervisor tentang kerja audit yang seharusnya.					
7	Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.					
8	Saya menerima evaluasi kinerja yang memuaskan (<i>excellent</i>)					
9	Kinerja saya membuat orang lain menjadi respek kepada saya.					
10	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditee yang merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.					

KEPUASAN KERJA

Jawaban atas pertanyaan berikut ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pada KAP tempat Anda bekerja saat ini.

No	Keterangan	STS	TS	TP	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
2	Saya merasa puas karena mendapatkan peluang untuk meningkatkan karier saya dalam KAP ini.					
3	Saya merasa puas bekerja di KAP ini karena memiliki rekan kerja yang kooperatif dan memiliki semangat bergotong royong.					
4	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini.					
5	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini.					
6	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada teman saya lainnya.					
7	Saya merasa pekerjaan sebagai auditor adalah pekerjaan yang terbaik					
8	Saya merasa gaji yang saya terima saat ini memberikan kepuasan kepada saya dan sesuai dengan kinerja saya pada KAP ini.					
9	Di KAP ini terdapat penghargaan (<i>reward</i>) apabila menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.					
10	Saya merasa di tempat saya bekerja ada kesempatan untuk mengembangkan diri dan ada kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.					

Lampiran 2

Frequency Table

kp1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.6	6.6	6.6
	3.00	30	24.6	24.6	31.1
	4.00	68	55.7	55.7	86.9
	5.00	16	13.1	13.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.6	6.6	6.6
	3.00	27	22.1	22.1	28.7
	4.00	71	58.2	58.2	86.9
	5.00	16	13.1	13.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.8	.8	.8
	2.00	7	5.7	5.7	6.6
	3.00	24	19.7	19.7	26.2
	4.00	69	56.6	56.6	82.8
	5.00	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	17	13.9	13.9	15.6
	4.00	70	57.4	57.4	73.0
	5.00	33	27.0	27.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.5	2.5	2.5
	3.00	16	13.1	13.1	15.6
	4.00	75	61.5	61.5	77.0
	5.00	28	23.0	23.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.5	2.5	2.5
	2.00	11	9.0	9.0	11.5
	3.00	30	24.6	24.6	36.1
	4.00	55	45.1	45.1	81.1
	5.00	23	18.9	18.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.7	5.7	5.7
	3.00	24	19.7	19.7	25.4
	4.00	70	57.4	57.4	82.8
	5.00	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.5	2.5	2.5
	3.00	27	22.1	22.1	24.6
	4.00	63	51.6	51.6	76.2
	5.00	29	23.8	23.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.3	3.3	3.3
	3.00	16	13.1	13.1	16.4
	4.00	84	68.9	68.9	85.2
	5.00	18	14.8	14.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	7.4	7.4	7.4
	3.00	63	51.6	51.6	59.0
	4.00	40	32.8	32.8	91.8
	5.00	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.9	4.9	4.9
	3.00	51	41.8	41.8	46.7
	4.00	53	43.4	43.4	90.2
	5.00	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	18	14.8	14.8	16.4
	3.00	70	57.4	57.4	73.8
	4.00	24	19.7	19.7	93.4
	5.00	8	6.6	6.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.3	3.3	3.3
	3.00	23	18.9	18.9	22.1
	4.00	73	59.8	59.8	82.0
	5.00	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.5	2.5	2.5
	2.00	14	11.5	11.5	13.9
	3.00	60	49.2	49.2	63.1
	4.00	40	32.8	32.8	95.9
	5.00	5	4.1	4.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.8	.8	.8
	2.00	9	7.4	7.4	8.2
	3.00	20	16.4	16.4	24.6
	4.00	62	50.8	50.8	75.4
	5.00	30	24.6	24.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.1	4.1	4.1
	2.00	20	16.4	16.4	20.5
	3.00	70	57.4	57.4	77.9
	4.00	25	20.5	20.5	98.4
	5.00	2	1.6	1.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.5	2.5	2.5
	3.00	17	13.9	13.9	16.4
	4.00	74	60.7	60.7	77.0
	5.00	28	23.0	23.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kp18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	15	12.3	12.3	13.9
	4.00	78	63.9	63.9	77.9
	5.00	27	22.1	22.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	9.0	9.0	9.0
	3.00	17	13.9	13.9	23.0
	4.00	75	61.5	61.5	84.4
	5.00	19	15.6	15.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	15	12.3	12.3	13.9
	3.00	24	19.7	19.7	33.6
	4.00	60	49.2	49.2	82.8
	5.00	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	13.1	13.1	13.1
	3.00	22	18.0	18.0	31.1
	4.00	58	47.5	47.5	78.7
	5.00	26	21.3	21.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.3	3.3	3.3
	2.00	14	11.5	11.5	14.8
	3.00	21	17.2	17.2	32.0
	4.00	63	51.6	51.6	83.6
	5.00	20	16.4	16.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.6	6.6	6.6
	3.00	44	36.1	36.1	42.6
	4.00	60	49.2	49.2	91.8
	5.00	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.1	4.1	4.1
	3.00	48	39.3	39.3	43.4
	4.00	59	48.4	48.4	91.8
	5.00	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.6	6.6	6.6
	3.00	36	29.5	29.5	36.1
	4.00	66	54.1	54.1	90.2
	5.00	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.8	.8	.8
	2.00	12	9.8	9.8	10.7
	3.00	67	54.9	54.9	65.6
	4.00	36	29.5	29.5	95.1
	5.00	6	4.9	4.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	26	21.3	21.3	22.1
	4.00	70	57.4	57.4	79.5
	5.00	25	20.5	20.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.9	4.9	4.9
	3.00	42	34.4	34.4	39.3
	4.00	62	50.8	50.8	90.2
	5.00	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	8.2	8.2	8.2
	3.00	66	54.1	54.1	62.3
	4.00	39	32.0	32.0	94.3
	5.00	7	5.7	5.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

ko12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.5	2.5	2.5
	3.00	19	15.6	15.6	18.0
	4.00	78	63.9	63.9	82.0
	5.00	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	13	10.7	10.7	11.5
	4.00	72	59.0	59.0	70.5
	5.00	36	29.5	29.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	13	10.7	10.7	12.3
	4.00	61	50.0	50.0	62.3
	5.00	46	37.7	37.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	24	19.7	19.7	21.3
	4.00	75	61.5	61.5	82.8
	5.00	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.1	4.1	4.1
	3.00	39	32.0	32.0	36.1
	4.00	52	42.6	42.6	78.7
	5.00	26	21.3	21.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.9	4.9	4.9
	3.00	42	34.4	34.4	39.3
	4.00	58	47.5	47.5	86.9
	5.00	16	13.1	13.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.7	5.7	5.7
	3.00	50	41.0	41.0	46.7
	4.00	55	45.1	45.1	91.8
	5.00	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.9	4.9	4.9
	3.00	43	35.2	35.2	40.2
	4.00	51	41.8	41.8	82.0
	5.00	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.1	4.1	4.1
	3.00	29	23.8	23.8	27.9
	4.00	70	57.4	57.4	85.2
	5.00	18	14.8	14.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	32	26.2	26.2	27.0
	4.00	71	58.2	58.2	85.2
	5.00	18	14.8	14.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

m10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.1	4.1	4.1
	3.00	28	23.0	23.0	27.0
	4.00	74	60.7	60.7	87.7
	5.00	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.7	5.7	5.7
	3.00	28	23.0	23.0	28.7
	4.00	68	55.7	55.7	84.4
	5.00	19	15.6	15.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.6	6.6	6.6
	3.00	27	22.1	22.1	28.7
	4.00	72	59.0	59.0	87.7
	5.00	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	8.2	8.2	8.2
	3.00	26	21.3	21.3	29.5
	4.00	69	56.6	56.6	86.1
	5.00	17	13.9	13.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.9	4.9	4.9
	3.00	20	16.4	16.4	21.3
	4.00	71	58.2	58.2	79.5
	5.00	25	20.5	20.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.8	.8	.8
	2.00	13	10.7	10.7	11.5
	3.00	65	53.3	53.3	64.8
	4.00	31	25.4	25.4	90.2
	5.00	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	9.8	9.8	9.8
	2.00	13	10.7	10.7	20.5
	3.00	61	50.0	50.0	70.5
	4.00	30	24.6	24.6	95.1
	5.00	6	4.9	4.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.9	4.9	4.9
	3.00	29	23.8	23.8	28.7
	4.00	72	59.0	59.0	87.7
	5.00	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.6	6.6	6.6
	3.00	23	18.9	18.9	25.4
	4.00	79	64.8	64.8	90.2
	5.00	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.7	5.7	5.7
	3.00	32	26.2	26.2	32.0
	4.00	71	58.2	58.2	90.2
	5.00	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

kk10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.3	3.3	3.3
	3.00	37	30.3	30.3	33.6
	4.00	70	57.4	57.4	91.0
	5.00	11	9.0	9.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	



Lampiran 3

Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Profesional (KP)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	63.5574	61.158	.536	.892
kp2	63.5328	60.218	.628	.889
kp3	63.4754	60.599	.550	.892
kp4	63.2131	62.549	.473	.894
kp5	63.2623	61.501	.582	.891
kp6	63.6230	59.791	.499	.894
kp7	63.4508	60.646	.582	.891
kp8	63.3443	60.492	.609	.890
kp9	63.3607	61.621	.608	.891
kp10	63.8934	62.311	.447	.895
kp11	63.7295	60.612	.610	.890
kp12	64.1639	62.733	.371	.898
kp13	63.3852	60.801	.622	.890
kp14	64.0656	62.690	.377	.898
kp15	63.4016	60.209	.524	.893
kp16	64.3197	61.525	.494	.894
kp17	63.2705	60.232	.700	.888
kp18	63.2459	61.096	.665	.889

Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (KO)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	40.2213	30.736	.592	.856
ko2	40.3770	29.526	.593	.856
ko3	40.2869	30.553	.501	.863
ko4	40.3934	29.464	.571	.858
ko5	40.4672	32.334	.445	.864
ko6	40.4508	31.638	.569	.857
ko7	40.3852	31.759	.512	.861
ko8	40.7787	31.066	.603	.855
ko9	40.0820	31.563	.605	.856
ko10	40.4016	31.465	.567	.857
ko11	40.7049	31.664	.550	.858
ko12	40.0820	31.696	.600	.856

Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (M)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	34.4754	19.888	.644	.853
m2	34.4098	19.533	.632	.853
m3	34.7049	19.879	.621	.854
m4	34.8361	18.832	.630	.853
m5	34.9590	20.007	.496	.864
m6	35.0902	19.868	.550	.860
m7	34.9180	19.563	.520	.863
m8	34.8197	19.769	.571	.858
m9	34.7787	20.075	.590	.857
m10	34.8361	19.527	.643	.852

Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (KK)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	32.8525	24.755	.575	.881
kk2	32.8934	24.427	.640	.876
kk3	32.9016	24.023	.651	.875
kk4	32.7213	24.170	.672	.874
kk5	33.3361	23.845	.641	.876
kk6	33.6230	23.939	.506	.890
kk7	32.8770	24.357	.682	.874
kk8	32.8852	24.169	.722	.871
kk9	32.9426	24.633	.639	.876
kk10	32.9426	25.344	.580	.880

Lampiran 4

Regression 1 (KP dan KO terhadap Motivasi)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	38.6475	4.89547	122
Komitmen Profesional	67.3115	8.25531	122
Komitmen Organisasi	44.0574	6.04979	122

Correlations

		Motivasi	Komitmen Profesional	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.819	.741
	Komitmen Profesional	.819	1.000	.831
	Komitmen Organisasi	.741	.831	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	.000	.000
	Komitmen Profesional	.000	.	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.000	.
N	Motivasi	122	122	122
	Komitmen Profesional	122	122	122
	Komitmen Organisasi	122	122	122

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.683	.678	2.77794	1.923

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1981.525	2	990.763	128.388	.000 ^a
	Residual	918.319	119	7.717		
	Total	2899.844	121			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.453	2.087		2.613	.010		
	Komitmen Profesional	.390	.055	.658	7.091	.000	.309	3.232
	Komitmen Organisasi	.158	.075	.195	2.101	.038	.309	3.232

a. Dependent Variable: Motivasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komitmen Profesional	Komitmen Organisasi
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.065	.93	.04	.14
	3	.003	33.107	.07	.96	.86

a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.6652	48.6810	38.6475	4.04676	122
Std. Predicted Value	-3.702	2.479	.000	1.000	122
Standard Error of Predicted Value	.252	1.010	.404	.162	122
Adjusted Predicted Value	23.7571	48.7257	38.6468	4.03711	122
Residual	-8.50567	9.08070	.00000	2.75489	122
Std. Residual	-3.062	3.269	.000	.992	122
Stud. Residual	-3.145	3.298	.000	1.006	122
Deleted Residual	-8.97495	9.24537	.00078	2.83889	122
Stud. Deleted Residual	-3.271	3.446	.001	1.020	122
Mahal. Distance	.003	15.006	1.984	2.698	122
Cook's Distance	.000	.317	.010	.034	122
Centered Leverage Value	.000	.124	.016	.022	122

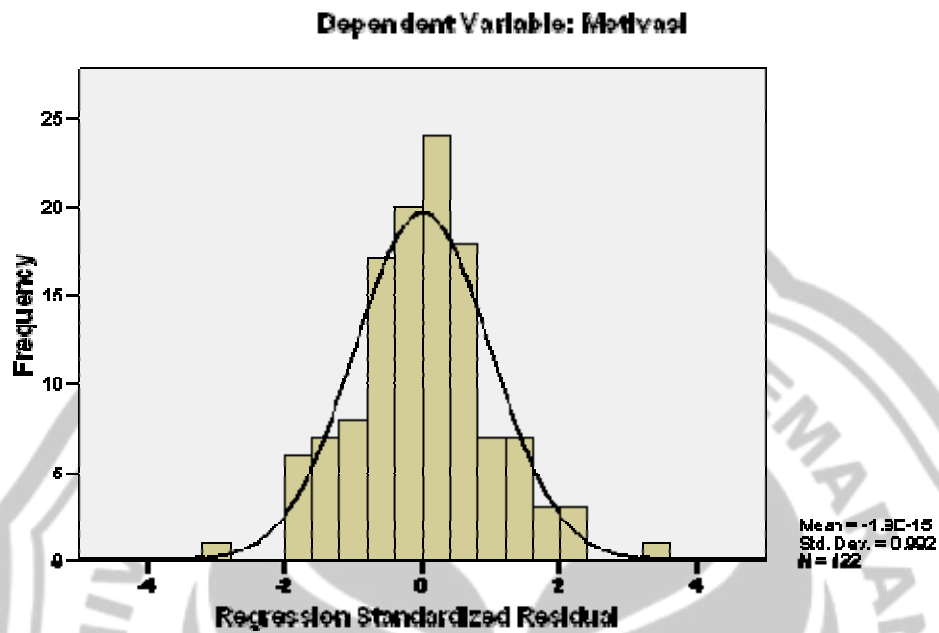
a. Dependent Variable: Motivasi

Chart

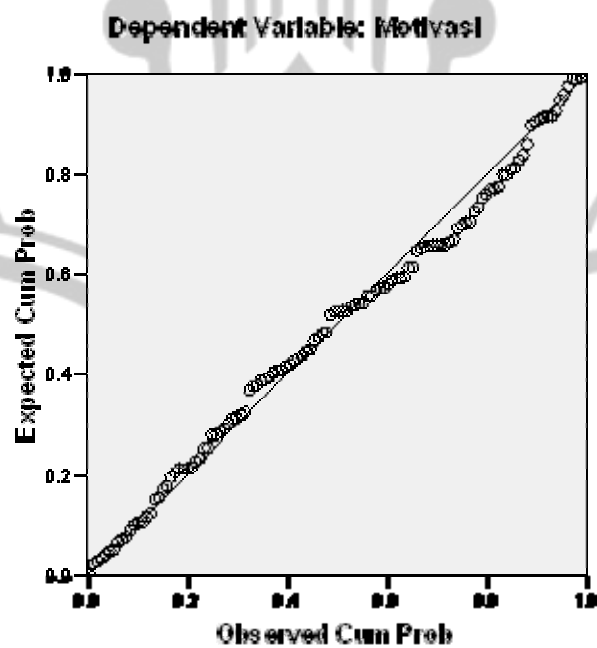


Lampiran 5

Histogram



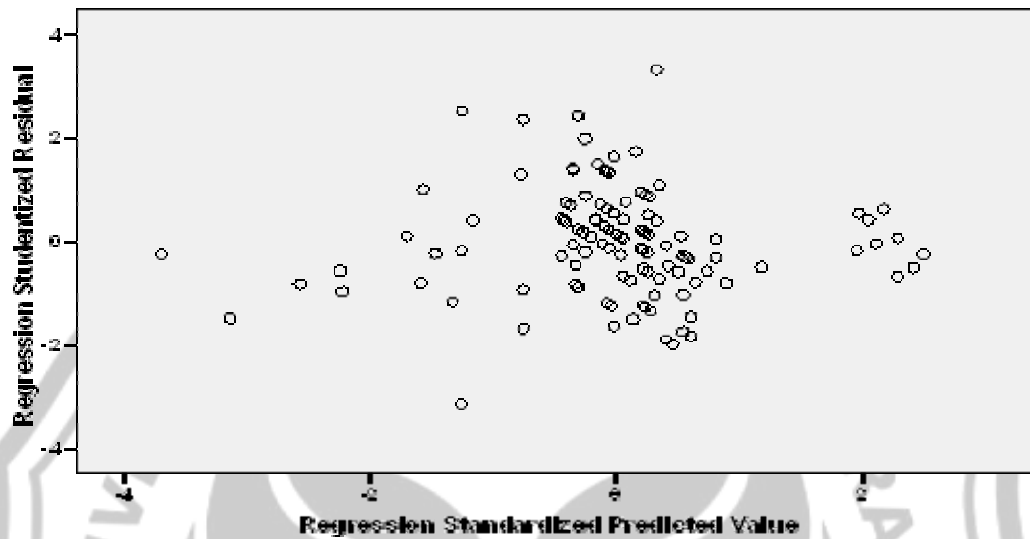
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 6

Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi



Lampiran 7

Regression 2 (KP, KO dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	36.6639	5.45092	122
Komitmen Profesional	67.3115	8.25531	122
Komitmen Organisasi	44.0574	6.04979	122
Motivasi	38.6475	4.89547	122

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Profesional	Komitmen Organisasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.756	.736	.714
	Komitmen Profesional	.756	1.000	.831	.819
	Komitmen Organisasi	.736	.831	1.000	.741
	Motivasi	.714	.819	.741	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000	.000
	Komitmen Profesional	.000	.	.000	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja	122	122	122	122
	Komitmen Profesional	122	122	122	122
	Komitmen Organisasi	122	122	122	122
	Motivasi	122	122	122	122

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.617	3.37459	2.094

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2251.456	3	750.485	65.902	.000 ^a
	Residual	1343.766	118	11.388		
	Total	3595.221	121			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.691	2.607		.265	.792		
	Komitmen Profesional	.208	.080	.315	2.614	.010	.218	4.597
	Komitmen Organisasi	.273	.093	.303	2.942	.004	.298	3.352
	Motivasi	.257	.111	.231	2.305	.023	.317	3.158

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komitmen Profesional	Komitmen Organisasi	Motivasi
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	19.314	.95	.02	.08	.02
	3	.004	30.303	.04	.00	.56	.62
	4	.002	42.112	.01	.98	.36	.36

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.8559	47.2465	36.6639	4.31359	122
Std. Predicted Value	-3.665	2.453	.000	1.000	122
Standard Error of Predicted Value	.316	1.423	.571	.218	122
Adjusted Predicted Value	20.9748	47.1966	36.6613	4.30088	122
Residual	-13.11959	8.41608	.00000	3.33249	122
Std. Residual	-3.888	2.494	.000	.988	122
Stud. Residual	-3.976	2.515	.000	1.004	122
Deleted Residual	-13.72488	8.55682	.00259	3.44841	122
Stud. Deleted Residual	-4.255	2.574	-.004	1.029	122
Mahal. Distance	.070	20.521	2.975	3.319	122
Cook's Distance	.000	.182	.009	.024	122
Centered Leverage Value	.001	.170	.025	.027	122

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

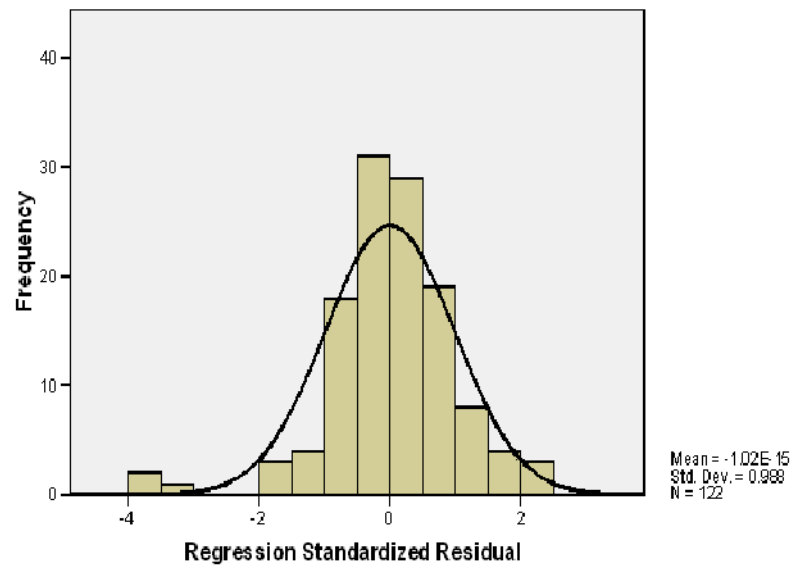
Charts



Lampiran 8

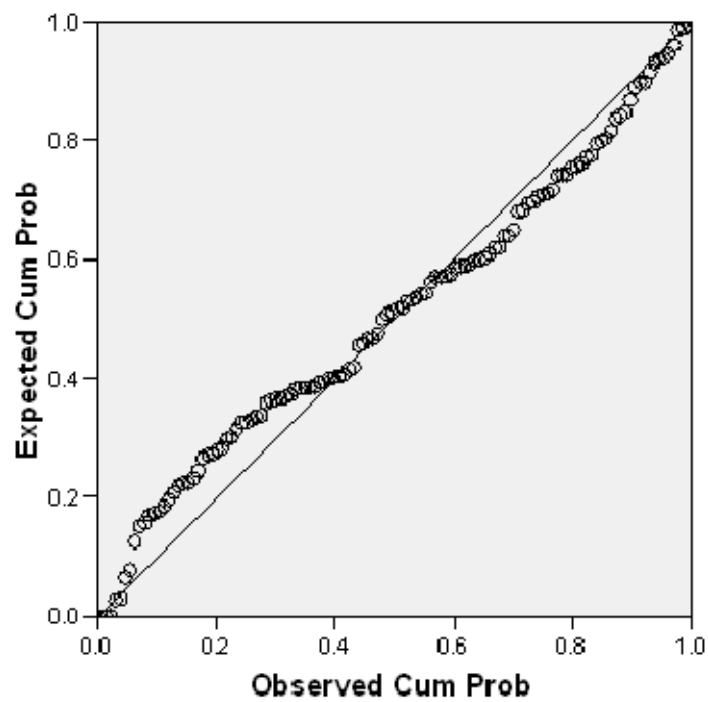
Histogram

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 9

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

