

PENGARUH MULTI-DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PENDIDIK PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDUNG

Oleh
Hady Siti Hadijah

ABSTRACT

Educator Accountant as long one part of from accountant procession owning big enough role in determining growth of human research in next period and affect growth of accountancy as one science area.

One of factor influence thing performance of educator accountant so that can run it profession better is satisfaction in work area. Satisfaction in work area to represent the positive attitude that coming from job experience it self.

Goals which wish reached in this research are : (1) learning relation of Multidimensional of organizational commitment developed by Allen and Meyer with the satisfaction work felt by the educator accountant, (2) learning influence of Multidimensional of organizational to satisfaction work, (3) learning influence of dimension of affective commitment satisfaction work, (4) learning influence of dimension of continuance commitment to satisfaction work, (5) learning influence of dimension of normative commitment to satisfaction work.

Research conducted descriptive and verification while reset method used descriptive survey method by using technical of with draws simple random sampling. Institutes which are being research object are 13 private sector colleges opening programmed first degree in accountancy and accreditation B by BAN-PT. gathering technical used is spreading questionnaire. Analyzer used Path Analysis using programmed Lisrel 8.30.

Results of this research hypothesis examination express: (1) Multidimensional of organizational commitment with this satisfaction work is positive correlation and significant, (2) dimension of affective commitment have an effect on positive and significant to satisfaction work, (3) dimension of continuance commitment have an effect on positive and significant to satisfaction work, (4) dimension of normative commitment don't have an effect on positive and significant to satisfaction work.

Key words : Commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, satisfaction work.

I. Pendahuluan

I.1. Latar Belakang Penelitian

Memasuki milenium III, berarti memasuki tantangan dan kehidupan yang baru. Profesi akuntan pendidik di milenium baru ini juga dituntut untuk dapat menentukan arah dan paradigma baru. Persaingan global di masa mendatang terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, merupakan hal penting yang harus dipersiapkan mulai sekarang (**Simposium Nasional Akuntansi, 2000**).

Akuntan pendidik sebagai salah satu bagian dari profesi akuntan memiliki peranan yang cukup besar dalam menentukan perkembangan sumber daya manusia dimasa mendatang dan juga perkembangan akuntansi sebagai satu bidang ilmu (**Simposium Nasional Akuntansi, 2000**). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja akuntan pendidik sehingga dapat menjalankan profesinya dengan baik adalah kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosi yang positif yang

berasal dari pengalaman kerja seseorang (**Luthan**, 1995:126).

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep yang paling banyak didiskusikan dan diteliti. Daya tarik studi-studi terhadap kepuasan kerja terletak pada dampaknya terhadap kehidupan individu itu sendiri maupun terhadap organisasi dimana dia berada dalam hubungannya dengan kehidupan manusia, pekerjaan memiliki proporsi yang besar dalam kehidupan seseorang (**Schneider dan Vaught**, 1993).

Dalam hubungannya dengan organisasi, **lawyer dan porter** (1967) menyatakan bahwa terdapat dua alasan mendasar mengapa kepuasan kerja adalah penting. Pertama, fakta menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran maupun dengan penarikan diri dari organisasi (*turnover*). Kedua adalah adanya asosiasi, meskipun rendah antara kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja pada umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasi atau konsekuensi dan faktor-faktor penyebabnya. Implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja individual pekerja, kinerja secara organisasional, tingkat perputaran kerja, serta kemungkinan faktor lain yang juga dinyatakan sebagai implikasi dari kepuasan kerja antara lain; tingkat kesehatan pekerja, kemampuan pekerja dalam mempelajari sesuatu, kecelakaan kerja, manajemen dan pihak eksternal organisasi (**Organ**, 1987).

Mithcell dan Larson (1987) menyatakan, bahwa timbulnya kepuasan kerja disebabkan persepsi seorang pekerja mengenai sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja lebih menitikberatkan pada sikap pekerja terhadap pekerjaan tertentu. Hal ini berbeda dengan komitmen organisasional yang lebih menekankan pada organisasi secara sederhana.

Studi ini mencoba menguji pengaruh komitmen organisasional Multi Dimensi

Meyer dan Allen (1991). Studi ini didasarkan pada adanya inkonsistensi dari hasil-hasil studi yang pernah dilakukan. Beberapa peneliti menemukan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja (**Pasewark dan Strawser**, 1996; **Ameen et al.**, 1995). Namun demikian **Goods et. al.** (1996) tidak menemukan hubungan yang signifikan antar keduanya (**Ivan**, 2004).

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang tingkat kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi swasta di kota Bandung, dengan mengambil judul “*Pengaruh Multi-Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandung*”

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka beberapa masalah pokok yang perlu mendapat kajian secara mendalam adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* secara simultan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi swasta di Bandung;
2. Seberapa besar pengaruh *affective commitment* organisasional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi swasta di Bandung;
3. Seberapa besar pengaruh *continuance commitment* organisasional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi swasta di Bandung;
4. Seberapa besar pengaruh *normative commitment* organisasional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi swasta di Bandung;

I.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Merujuk kepada permasalahan yang telah dikemukakan di atas penelitian ini

bermaksud untuk pengujian hipotesis yakni pengujian pengaruh, serta memberikan gambaran yang jelas tentang pangaruh komitmen organisasional yang dikembangkan oleh **Meyer dan Allen** sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik sebagai variabel dependen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dan pangaruh dimensi-dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* secara simultan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandung.

II. Kerangka Pemikiran

2.1 Kepuasan Kerja.

Pengertian kepuasan kerja diungkapkan oleh **Luthan** (1995:126) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*a pleasure or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*”.

Pernyataan di atas mengandung arti bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

2.2 Model Tiga Dimensi Komitmen Organisasional

Perspektif Multi-Dimensi komitmen organisasi-onal memandang bahwa konstruk komitmen organisasional tidak berdimensi tunggal. Dari hasil review literturnya, **Meyer dan Allen** (1991) mengidentifikasi tiga bentuk komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. **Meyer dan Allen** (1991) mendefinisikan ketiga bentuk komitmen sebagai berikut:

1. *Affective commitment* merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika

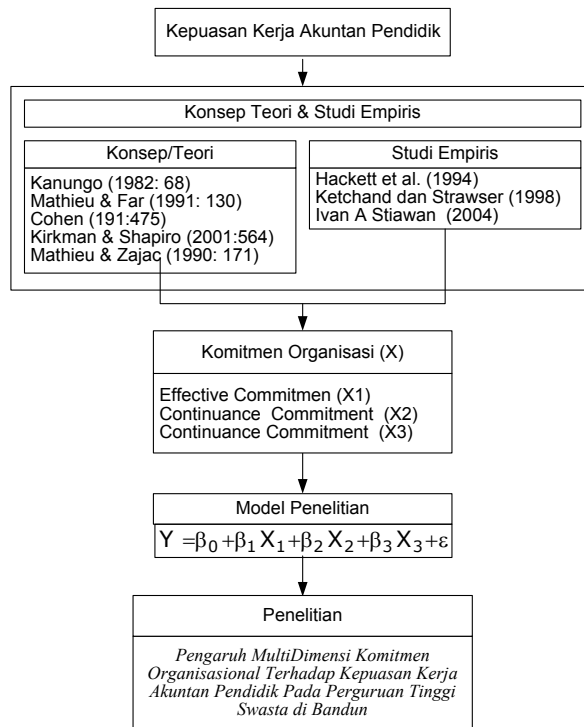
meninggalkan organisasi.

3. *Normative commitment* merupakan suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut mereka, hal yang umum bagi ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang (a) mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi, dan (b) memiliki implikasi bagi keputusan untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian, sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Pegawai dengan *affective commitment* yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*), pegawai dengan *continuance commitment* yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), dan pegawai yang memiliki *normative commitment* kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukannya (*tough to*). Berbagai studi lanjutan menunjukkan bahwa model tiga dimensi komitmen organisasional, meskipun terdapat sedikit modifikasi, memperoleh dukungan empiris (**Meyer et. El.**, 1994; **Ivan dan Ghozali**, 2004).

2.3 Keterkaitan antara Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi cenderung untuk memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Hal ini secara internal akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang terbaik agar dapat memenuhi harapan dan tujuan yang diinginkan dalam bekerja baik yang bersumber pada pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, maupun proses dan hasil kerja. Pada gilirannya semua ini akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Fakta ini didukung oleh hasil penelitian dari **Kanungo** (1982: 68), **Mathieu & Far**



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

(1991: 130), **Cohen** (191:475), **Kirkman & Shapiro** (2001:564) serta **Mathieu & Zajac** (1990: 171) yang menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (**Ivan, 2004**).

Porter et al. Menyatakan bahwa kepuasan merupakan respon afektif yang tidak stabil terhadap lingkungan kerja bila dibandingkan dengan komitmen organisasional, karenanya secara kausalitas, kepuasan kerja merupakan antaseden komitmen organisasional (**Mathieu, 1991**). Dalam berbagai studi, pandangan tersebut memperoleh dukungan empiris dari berbagai studi, bahwa kepuasan kerja merupakan antaseden bagi komitmen organisasional (**Mathieu, 1991; Gregson, 1990** dalam **Ivan, 2004**).

Beberapa studi, meskipun masih jarang, yang mengkaji pola hubungan komitmen organisasional dan kepuasan kerja dengan membagi variabel komitmen organisasional kedalam dimensi-dimensinya. Pada studi ini, digunakan tiga dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* (review literatur yang cukup komprehensif mengenai komitmen organisasional, lihat **Ivan, 2002**).

Para peneliti menemukan hubungan positif yang konsisten antara dimensi *affective commitment* dan kepuasan kerja. Studi **Hackett et al. (1994)** menemukan hubungan positif signifikan antara dimensi *affective commitment* dan kepuasan kerja. Temuan tersebut konsisten dengan temuan-temuan lainnya (**Meyer et al., 1993; Gregson, 1992; Ketchand dan Strawser, 1998; Ivan, 2004**).

Menurut **Ketchand** dan **Strawser** (1998), temuan mengenai hubungan *continuance commitment* dengan kepuasan kerja kurang begitu jelas; meskipun ditemukan hubungan negatif, besarnya hubungan lebih rendah daripada *affective commitment* dan tingkat signifikansinya cukup beragam. *Continuance commitment* dan kepuasan kerja ditemukan hubungan negatif (**Meyer et al.**, 1993).

Temuan mengenai hubungan *normative commitment* dengan kepuasan kerja memiliki efek positif. Dalam jurnalnya **Ivan (2004)** menemukan dimensi *normative commitment* memiliki afek (positif) terbesar terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.404.

Secara sistematis keterkaitan antara Multi-Dimensi komitmen organisasional (yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) dengan kepuasan kerja dapat dilihat seperti bagan dibawah ini:

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah, dan kerangka pemikiran, menunjukkan adanya berbagai keterkaitan antar variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *normative commitment* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
- 2) *Affective commitment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 3) *Continuance commitment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 4) *Normative commitment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

III. Metodologi Penelitian

3.1. Objek Penelitian

Pada penelitian ini, unit analisis adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) se-kota Bandung yang membuka program studi Akuntansi S1, Fakultas Ekonomi dan sudah terakreditasi B. Sedangkan unit pengamatannya adalah pengamatan

terhadap sejumlah akuntan pendidik dalam hal ini dosen yang mengajar mata kuliah Akuntansi yang tersebar di seluruh kota Bandung.

Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup analisis komitmen organisasional yang dikembangkan oleh **Meyer** dan **Allen** (*affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah empat variabel, yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* dan kepuasan kerja.

3.2. Metode Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menguji sebuah hipotesis yang mengatakan bahwa sifat dan bentuk interaksi variabel multi dimensi komitmen organisasional yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, yakni teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (**Sugiyono**, 2002). Sedangkan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum digunakan statistik deskriptif (**Sugiyono**, 2002). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Deskriptif Verifikatif* karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik (**Sugiyono**, 2002:10).

Sementara itu jika dilihat berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan oleh penulis termasuk ke dalam metode penelitian survei. Di mana menurut **Masri & Sofyan** (1995 : 3)

metode penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Menurut **Kerlinger** dalam **Sugiyono** (2002 : 7) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut **Moh. Nazir** (2003 : 56) metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang intuisi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

Studi lapangan merupakan *setting study* yang dipilih untuk penelitian ini dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural

dan tingkat keterlibatan peneliti yang minimal (**Indiantoro dan Supomo**, 1999). Adapun horison waktu dalam penelitian ini menggunakan *Study Cross Sectional* yang merupakan tipe studi satu tahap yang datanya berupa beberapa subjek pada waktu tertentu (**Indiantoro dan Supomo**, 1999).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dengan melihat kerangka pemikiran maka dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasional sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*) (X) yang terdiri dari beberapa dimensi, yaitu : *affective commitment* (AC) (X_1), *continuance commitment* (CC) (X_2), *normative commitment* (NC) (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Untuk lebih jelasnya variabel penelitian tersebut akan diuraikan pada tabel operasionalisasi variabel berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel/Sub Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)
Multi-Dimensi Komitmen Organisasional (X)	komitmen merupakan kondisi psikologis yang (a) mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisai, dan (b) memiliki implikasi bagi keputusan untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Meyer dan Allen , 1991)		
<i>Affective Commitment</i> (X1)	Keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menikmati keangotan dalam organisasi (Meyer dan Allen , 1991)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kebahagiaan dalam organisasi ▪ Kebanggaan dalam organisasi ▪ Keterikatan pada organisasi 	Ordinal
<i>Continuance Commitment</i> (X2)	Biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi (Meyer dan Allen , 1991)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterikatan pada organisasi ▪ Kepemilikan pada organisasi ▪ Ketergantungan pada organisasi 	Ordinal
<i>Normative Commitment</i> (X3)	Suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer dan Allen , 1991)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen pada organisasi ▪ Loyalitas pada organisasi ▪ Kesetian pada organisasi 	Ordinal

Kepuasan Kerja (Y)	Kegembiraan atau sikap emosi yang positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. (Luthan, 1995 : 126)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanggapan emosi terhadap situasi kerja ▪ Hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan. ▪ Sikap seseorang terhadap pekerjaan (Luthan, 1995 : 126) 	Ordinal
--------------------	--	--	---------

Sumber : diolah dari berbagai sumber

3.4 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel menggunakan teknik pemilihan sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Metode pemilihan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas dipilih satu kali tanpa pengembalian. Pemilihan sampel acak sederhana secara acak sederhana secara operasional memerlukan media yang memuat daftar seluruh elemen untuk dipilih sebagai sampel secara manual dengan bantuan komputer (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik yang bertugas pada perguruan tinggi swasta program studi Akuntansi yang terakreditasi B yakni sebanyak 13 PTS. Adapun jumlah sampel yang akan diteliti ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin, dan diperoleh jumlah sample sebesar 67,32 yang dibulatkan menjadi 70 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis adalah dengan cara penyebaran kuesioner. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada para akuntan pendidik. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan

yang berhubungan dengan penelitian ini.

Data yang digunakan peneliti adalah data kualitatif (data primer) yang diperoleh dari kuesioner kemudian diubah menjadi data kuantitatif, diangkakan berupa skoring untuk masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2002 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan fenomena sosial secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.5.1 Uji Kualitas Data.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis data. Harun (2001:13) menyatakan bahwa asumsi yang perlu diperhatikan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel haruslah *linear* dan *aditif*.
2. Semua variabel residu tak punya korelasi satu sama lain.
3. Pola hubungan antar variabel adalah *rekursif*.
4. Tingkat pengukuran semua variabel sekurang-kurangnya interval.

Berdasarkan asumsi di atas, maka untuk kedua variabel yaitu komitmen organisasional (X) dan kepuasan kerja (Y) yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval dengan transformasi data melalui metode interval berurutan (*Method of Succesive Interval*).

3.5.2 Pengujian Hipotesis.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam hal ini yaitu terdapat pengaruh signifikan Multi-Dimensi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik perguruan tinggi swasta studi akuntansi yang terakreditaasi B se kota Bandung. Pengujian koefisien jalur dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian secara keseluruhan dan individu.

Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah :

$H_0 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = \rho_{YX3}$
 $H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YXi} \neq 0$
 Menurut **Nirwana** (1994 : 24-25), rumus pengujian pada koefisien jalur secara keseluruhan identik dengan menguji koefisien regresi secara keseluruhan, yaitu :

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k \rho_{X_i} r_{X_i}}{k(1 - R^2_{Y, X_1 X_2 \dots X_k})}$$

atau

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{X_1 X_2 \dots X_k}}{k(1 - R^2_{Y, X_1 X_2 \dots X_k})}$$

Statistik uji di atas mengikuti *F-Snedecor* dengan derajat bebas $v_1 = k$ dan $v_2 = n - k - 1$.

Keputusan hasil pengujian, jika $F_{hitung} > F_{\alpha(n-k-1)}$ H_0 ditolak, sebaliknya jika $F < F_{\alpha(n-k-1)}$ H_0 diterima.

Menurut **Nirwana** (1994 : 25), apabila pada pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak artinya sekurang-kurangnya ada sebuah ρ_{YXi} yang mana sama dengan nol, atau untuk menguji hipotesis konseptual yang diajukan, maka dilakukan pengujian secara individual.

Menurut **Harun** (2001 : 9-10) langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Nyatakan Hipotesis Statistik (Hipotesis Operasional) yang akan diuji.

$H_0 : \rho_{YXi} = 0$
 $H_1 : \rho_{YXi} \neq 0, \quad i = 1, 2, 3$

Perhatikan bahwa arah pengujian secara statistik (satu arah, atau dua arah) tergantung kepada proposisi hipotetik yang diajukan.

2. Gunakan Statistik Uji

$$t_i = \frac{\rho_{X_u X_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{X_u(X_1 X_2 \dots X_k)}) C_i}{n - k - 1}}}$$

$i = 1, 2, \dots, k$

$k =$ banyaknya variabel eksogenus dalam sub-struktur yang sedang diuji

$t_i =$ mengikuti distribusi t-Student, dengan derajat bebas (*degrees of freedom*) $n - k - 1$

3. Hitung nilai- ρ (ρ -value).

4. Ambil kesimpulan, apakah perlu *trimming* atau tidak. Apabila terjadi *trimming*, maka perhitungan harus diulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak bermakna (*nonsignificant*).

Kriteria uji, tolak H_0 jika $|t_i| > t_{\alpha/2, 1/2} (n - k - 1)$ Statistik uji tersebut mengikuti distribusi *t-student* dengan db = $n - k - 1$. Keputusan hasil pengujian statistik : jika $|t_i| > t_{\alpha/2}$ tolak H_0 . Jika H_0 diterima maka perlu diadakan perhitungan baru mengenai koefisien jalur dengan menghilangkan jalur yang tidak mempunyai arti.

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis secara keseluruhan dan secara individual, bila hasil pengujian koefisien jalur diperoleh keterangan bahwa koefisien jalur dari X_1 ke Y , X_2 ke Y dan X_3 ke Y bermakna, maka dapat langsung menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

3.5.2.1. Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen layak atau tidak untuk diikutsertakan dalam analisis terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Jika instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka instrumen layak untuk diikutsertakan dalam analisis. Penghitungan validitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 10.0 for Windows dan Microsoft Excel 2003. setelah dilakukan perhitungan ternyata semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Jadi seluruh data dalam penelitian ini layak

3.5.2.2. Reliabilitas.

Seperti halnya pada penghitungan validitas data, penghitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 10.0 for Windows dan Microsoft Excel 2003. dari hasil perhitungan reliabilitas ternyata semua pernyataan dinyatakan reliabel. Sehingga seluruh data layak untuk diikutsertakan dalam analisis dan pengujian hipotesis.

IV. Pembahasan.

4.1 Pengaruh Multi-Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Adapun dalam proses analisisnya menggunakan bantuan *software* Lisrel 8.30 for Windows. Persamaan yang diperoleh dari proses analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.62 \cdot X_1 + 0.17 \cdot X_2 + 0.18 \cdot X_3,$$

$$\text{Errorvar.} = 0.17, R^2 = 0.83$$

$$(0.12) \quad (0.076) \quad (0.13) \quad (0.029)$$

$$5.29 \quad 2.26 \quad 1.40 \quad 5.74$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi X_1 adalah 0,62, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *affective commitment* sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,62 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien regresi X_2 adalah 0,17, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *continuance commitment* sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,17 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
3. Koefisien regresi X_3 adalah 0,18, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *normative commitment* sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,18 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Nilai Errorvar yaitu sebesar 0.17 memperlihatkan besarnya pengaruh

faktor lain di luar multi dimensi komitmen organisasional terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 17%. Sementara itu nilai R^2 atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.83 memperlihatkan besarnya pengaruh Multi-Dimensi komitmen organisasional secara keseluruhan terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 83%.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari Multi-Dimensi komitmen organisasional terhadap Kepuasan kerja secara keseluruhan, maka dilakukan uji F. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

$$F = \frac{(70 - 3 - 1)(0.83)}{3(1 - 0.83)}$$

$$F = \frac{54.78}{0.51}$$

$$F = 107.4$$

Nilai F di atas kemudian dibandingkan dengan nilai $F_{0.05;(66)}$, dari tabel distribusi F di mana diperoleh nilai $F_{0.05;(66)}$ sebesar 2,25. Nilai F hasil perhitungan di atas yaitu 107,4 ternyata lebih besar dari F di tabel yaitu sebesar 2,25 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan Multi-Dimensi komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, selain itu besarnya pengaruh dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yakni akuntan pendidik (dosen akuntansi) perguruan tinggi swasta yang terakreditasi B se-kota Bandung. Hal ini berarti bahwa teori **Kanungo (1982:68), Mathieu & Far (1991:130), Cohen (1991:475), Kirkman & Shapiro (2001:564) serta Mathieu & Zajac (1990:171)** yang menyatakan bahwa Multi-Dimensi komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja adalah terbukti. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya dari **Ivan dan Ghozali (2004), Sunjono dan Harsono (2003), dan Ivan dan Deni (2004)** yang mendapatkan hasil signifikan.

Tabel .1 Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan

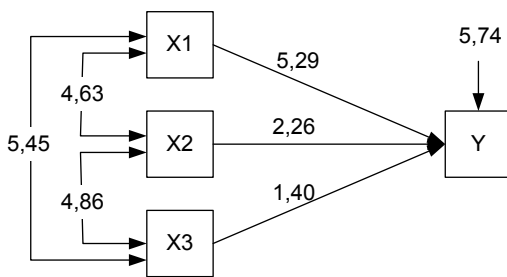
Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
107,4	2,25	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung.

Untuk mengetahui pengaruh langsung secara individual, maka harus dilakukan uji t terlebih dahulu. Langkah pengujianya sama seperti pada uji F, terlebih dahulu harus dicari nilai t_{hitung} dari masing-masing X_1 , X_2 , dan X_3 . Setelah itu nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis signifikan, artinya bahwa pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis tidak signifikan, artinya pengaruh yang terjadi tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung.

Berikut ini adalah diagram jalur yang memperlihatkan besarnya nilai t hitung yang dihasilkan melalui perhitungan dengan bantuan *software* Lisrel 8.30 for Windows :



Gambar. 1 Nilai t_{hitung} X_1 , X_2 dan X_3

Dari diagram jalur di atas dapat kita lihat masing-masing nilai t_{hitung} . Nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t di tabel. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t di tabel maka dapat disimpulkan pengujian signifikan dan pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung. Dan sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t di tabel, maka pengujian tidak signifikan atau pengaruh tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Tabel. 2 Kesimpulan Pengujian Secara Individual

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
X_1	5,29	2,00	Signifikan
X_2	2,26	2,00	Signifikan
X_3	1,40	2,00	Tidak Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 2 di atas terlihat bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel X_1 (*affective commitment*) dan X_2 (*continuance commitment*) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y (Kepuasan kerja). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung. Sementara itu X_3 tidak signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X_3 (*normative commitment*), akan terjadi perubahan yang sangat kecil pada variabel Y (Kepuasan kerja), sehingga pengaruhnya dapat diabaikan, selain itu pengaruhnya tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung. Namun secara umum dapat

dikatakan bahwa masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh terhadap Y meskipun ada yang pengaruhnya relatif kecil.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya dari **Ivan dan Deni (2004)** di mana memiliki kesamaan dalam metode analisis dengan penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*), diperoleh hasil yang berbeda. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel yang pengaruhnya signifikan terhadap Y (Kepuasan kerja) adalah variabel X_1 (*affective commitment*) dan X_2 (*continuance commitment*). Sementara itu hasil penelitian dari **Ivan dan Deni (2004)**, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja adalah *affective commitment* (X_1) dan *normative commitment* (X_3). Hasil yang berbeda ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik dari objek penelitian yang berbeda, sehingga hasil yang diperolehpun berbeda. Namun baik dari hasil penelitian ini maupun penelitian **Ivan dan Deni** mendukung teori yang diungkapkan oleh **Kanungo (1982:68)**, **Mathieu & Far (1991:130)**, **Cohen (1991:475)**, **Kirkman & Shapiro (2001:564)** serta **Mathieu & Zajac (1990:171)** Hasil penelitian ini dengan penelitian **Ivan dan Deni** memperlihatkan bahwa masing-masing faktor dari Multi-Dimensi komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Karena ada jalur yang tidak signifikan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan proses *trimming*, yaitu melakukan penghitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Pengaruh Multi-Dimensi komitmen organisasional Terhadap Kepuasan kerja Setelah Proses *Trimming*.

Dari Tabel 2 di atas terlihat bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y, sementara itu X_3 memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Dalam hal ini jalur X_3 perlu dihilangkan karena pengaruhnya tidak signifikan. Setelah itu

dilakukan kembali proses penghitungan ulang terhadap diagram jalur yang baru. Adapun persamaan yang dihasilkan dari diagram jalur yang baru adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.76 \cdot X_1 + 0.21 \cdot X_2, \text{ Errorvar.} = 0.16$$

(0.068)	(0.068)	(0.028)
11.15	3.00	5.79

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi X_1 adalah 0,76, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *affective commitment* sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,76 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien regresi X_3 adalah 0,21, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *normative commitment* sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,21 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Nilai Errorvar yaitu sebesar 0.16. memperlihatkan besarnya pengaruh faktor lain di luar *affective commitment* dan *Continuance Commitment* terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 16%. Sementara itu nilai R^2 atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.84 memperlihatkan besarnya pengaruh *affective commitment* dan *normative commitment* secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 84%.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji F pada diagram jalur yang baru. Adapun langkahnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

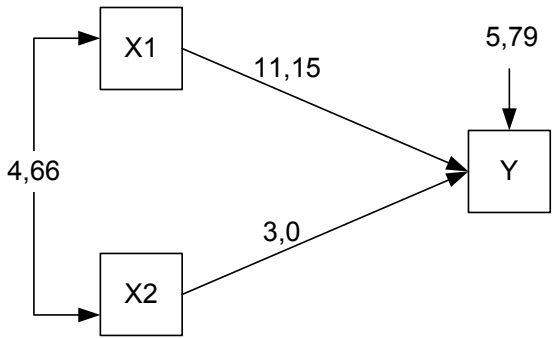
$$F = \frac{(70 - 2 - 1)(0,84)}{2(1 - 0,84)}$$

$$F = \frac{56,28}{0,32}$$

$$F = 175,875$$

Nilai F di atas kemudian dibandingkan dengan nilai $F_{0,05;(67)}$. Dari tabel distribusi

F di mana diperoleh nilai $F_{0.05;(67)}$ sebesar 175,875. Nilai F hasil perhitungan di atas yaitu 175,875 ternyata lebih besar dari F di tabel yaitu sebesar 2,17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan variabel *affective commitment* (X_1) dan *continuance commitment* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Pengaruh tersebut dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung.



Gambar. 2 Nilai t_{hitung} dari X_1 dan X_2
 Sumber : hasil perhitungan

Dari diagram jalur di atas dapat kita lihat masing-masing nilai t_{hitung} . Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Tabel. 3 Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan Variabel X_1 dan X_2

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
175,875	2.17	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Langkah selanjutnya adalah pengujian secara individual dari masing masing X_1 dan X_2 . Langkah pengujiannya sama seperti pada uji F, terlebih dahulu harus dicari nilai t_{hitung} dari masing-masing X_1 dan X_2 . Setelah itu nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis signifikan dan pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung, sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis tidak signifikan dan pengaruhnya tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) PTS terakreditasi B se-kota Bandung.

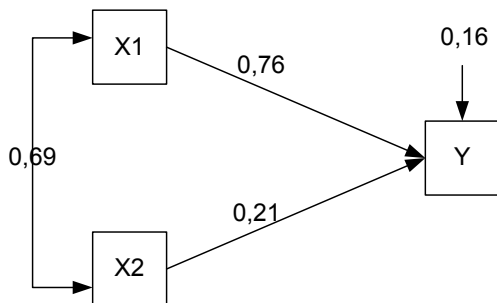
Berikut ini adalah diagram jalur yang dihasilkan melalui bantuan *software* Lisrel 8.30 for Windows :

Tabel.4 Kesimpulan Pengujian Secara Individual Variabel X_1 dan X_2

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
X_1	11,15	2.00	Signifikan
X_2	3,00	2.00	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel *affective commitment* (X_1) dan *continuance commitment* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Hasil ini mendukung teori yang diungkapkan oleh **Ketchand dan Strawser (1998)** dan **Hackett et.,al (1994)** di mana dinyatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh *affective commitment* dan *continuance commitment*. Adapun gambaran pengaruh dari masing-masing variabel tergambar pada diagram di bawah ini :



Gambar. 3 Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sumber : hasil perhitungan

Dari gambar di atas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh dari masing-masing variabel X_1 (*affective commitment*) dan X_2 (*continuance commitment*) terhadap Y (Kepuasan kerja). Adapun besarnya pengaruh yang terjadi dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

Pengaruh X_1

Pengaruh langsung = $\rho_{YX1} * \rho_{YX1}$

$$= (0,76) * (0,76)$$

$$= 0,5776$$

Pengaruh melalui $X_2 = \rho_{YX1} * r_{X1X2} * \rho_{YX2}$

$$= (0,76) * (0,69) * (0,21)$$

$$= 0,1101$$

Pengaruh total = $(0,5776) + (0,1101)$

$$= 0,6877$$

Pengaruh X_2

Pengaruh langsung = $\rho_{YX2} * \rho_{YX2}$

$$= (0,21) * (0,21)$$

$$= 0,0441$$

Pengaruh melalui $X_1 = \rho_{YX2} * r_{X1X2} * \rho_{YX1}$

$$= (0,21) * (0,69) * (0,76)$$

$$= 0,1101$$

Pengaruh total = $(0,0441) + (0,1101)$

$$= 0,1542$$

Pengaruh Total X_1 dan X_2

Pengaruh total = $0,6877 + 0,1542$

$$= 0,8419$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel. 5 Besarnya Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Pengaruh Total
		X_1	X_2	
X_1	0.5776		0.1101	0.6877
X_2	0.0441	0.1101		0.1542
Pengaruh Total				0.8419

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 5 di atas terlihat bahwa pengaruh total variabel *Affective Commitment* (X_1) terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0,6877. Sementara itu, besarnya pengaruh total variabel *Continuance Commitment* (X_2) terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0,1542

Atas dasar perhitungan di atas hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kekuatan *Affective Commitment* (X_1)

yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 57.76% dan yang melalui hubungannya dengan *Continuance Commitment* (X_2) sebesar 11.01%. Dengan demikian, secara total *Affective Commitment* (X_1) menentukan perubahan-perubahan Kepuasan kerja (Y) sebesar 68.77%.

2. Secara total, 15.42% dari perubahan-perubahan Kepuasan kerja (Y) merupakan pengaruh *Continuance Commitment* (X_2),

dengan perincian 4.41% adalah pengaruh langsung, dan 11.01% lagi melalui hubungannya dengan *Affective Commitment* (X_1).

3. *Affective Commitment* (X_1) dan *Continuance Commitment* (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan kerja (Y) sebesar 84.19%. Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar *Affective Commitment* (X_1) dan *Continuance Commitment* (X_2) yaitu sebesar 15.81%.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa *affective Commitment* memiliki porsi pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan faktor Multi-Dimensi komitmen organisasional yang lain terhadap Kepuasan kerja, yaitu sebesar 68.77%, kemudian disusul oleh *Affective Commitment* sebesar 15.42%. Sementara itu *Normative Commitment* pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja tidak signifikan..

V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh Multi-Dimensi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian mengenai pengaruh Multi-Dimensi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, terdapat satu hipotesis yang gagal dikonfirmasi oleh data. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *normative commitment* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.
2. Secara simultan Multi-Dimensi komitmen organisasional yang terdiri dari variabel *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti akuntan pendidik (dosen akuntansi) yang memiliki minimal salah satu dari ketiga dimensi komitmen organisasional yang dikemukakan oleh **Allen** dan **Meyer**, maka hal tersebut secara nyata

akan mewujudkan kepuasan kerja bagi akuntan pendidik (dosen akuntansi) tersebut.

3. Berdasarkan uji statistik secara parsial variabel *continuance commitment* memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan kedua variabel lainnya. Hal ini berarti keuntungan dan kerugian yang berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi terhadap kepuasan kerja lebih tinggi dari pada kedua variabel yang lainnya.

5.2. Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan komitmen serta kepuasan kerja akuntan pendidik (dosen akuntansi), disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan pendidik hendaknya lembaga lebih memperhatikan kepada faktor yang menunjang kepada *Affective commitment*, karena *Affective Commitment* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk meningkatkan *Affective Commitment* lembaga bisa menciptakan kekeluargaan dan rasa memiliki yang tinggi dalam lembaga

VI. DAFTAR PUSTAKA

1. **Agus Dharma**. 2001. *Manajemen Supervisi*. PT Raja Grafindo. Jakarta
2. **A Noe, Raymond**. 2003. *Human Resource Management*. Fourth Edition. Mc Graw-Hill. United States America
3. **Gomes, Faustino Cardoso**. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
4. **Gibson et al**. 2000. *Organization: Behavior, Struktur dan Proses*. Mc Graw-Hill. United States America
5. **Harun Al-Rasjid**. 2001. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Program Pasca Sarjana UNPAD. Bandung.
6. **Ivan Aries Setiawan**. 2002. "Komitmen Organisasional; Review Literatur". *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 2 No. 3:82-93

- 7.Ivan Aries Setiawan, dan Imam Ghozali.**, 2005 “*Keberadaan Multi-Dimensi Komitmen Organisasional dalam setting Akuntan Publik.*” *Usahawan* No. 04 39-44
- 8.Ivan Aries Setiawan., dan Deni Setiawan.**, 2004 “*Model Tiga Dimensi Komitmen Organisaional Meyer Dan Allen (1991): Antaseden Dan Konsekuensi*”. *Tata Niaga*, Vol. IV, No. 3 21-34
- 9.Luthan, F.** 1995. *Organization Behaviour*. Sixth Edition. Mc Graw-Hill. Singapura.
- 10.** _____ 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Panti Yogyakarta, Yogyakarta
- 11.....**
Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1995. *Metodologi Penelitian Survei*. Cetakan kedua. LP3ES. Jakarta
- 12.....**
Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- 13.....**
Robbin, Stephen P. 1993. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Prentice Hall. New Jersey
- 14.....**
Singgih. 2001. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Rineka Cipta. Yogyakarta
- 15.....**
SuharsimiArikunto.1998.*Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Yogyakarta
- 16.....**
Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.