

PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)

Achmad Badjuri
Jaeni

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
badjuria@yahoo.co.id
jaeni@yahoo.com

ABSTRACT

This study will analyze the influence of commitment to the job satisfaction and motivation auditor as an intervening variable. The goal is to test the motivation variable as an intervening variable. Unruk test used to analyze the effect of commitment on job satisfaction, namely regression test, test path analysis (path analysis) and also statistical test T. Data were obtained from responses to questionnaires distributed to the auditors who work in public accounting firm in Central Java. The results of the analysis states that the commitment has a positive and significant effect on job satisfaction auditors. Of the test path analysis can be seen that the relationship between organizational commitment and professional commitment is a direct relationship without motivation as an intervening variable. So if the auditor wants improved job satisfaction, then an auditor must have a strong commitment both to the organization and the profession.

Keywords: job satisfaction, commitment, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. Tujuannya untuk menguji variable motivasi sebagai variable intervening. Uji yang dipergunakan unruk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja yaitu uji regresi, uji analisis jalur (*path analysis*) dan juga uji statistik T. Data penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah. Hasil analisis penelitian menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dari uji analisis jalur dapat diketahui bahwa hubungan antara komitmen organisasional maupun komitmen profesional adalah hubungan yang langsung tanpa adanya motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga apabila kepuasan kerja auditor ingin ditingkatkan, maka seorang auditor haruslah mempunyai komitmen yang tinggi baik itu terhadap organisasi maupun profesinya.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen, motivasi

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis telah berkembang secara pesat seiring dan sejalan dengan proses globalisasi. Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan-perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja, baik keuangan, manajemen, sumber daya manusia dan pelayanan kepada konsumen (klien). Banyak perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan cermat karena karyawan dianggap sebagai aset yang sangat berharga. Perusahaan berusaha untuk memberikan imbalan yang terbaik kepada karyawan dan membawa pengaruh positif terhadap keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya. Keberhasilan karyawan pada pekerjaannya dalam beberapa penelitian tentang

akuntansi berperilaku ditentukan oleh beberapa faktor misalnya adanya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat bekerja, komitmen profesional terhadap pekerjaannya, motivasi dalam bekerja dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Bidang pekerjaan atau profesi yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu misalnya, profesi auditor, pada dasarnya juga memerlukan komitmen terhadap pekerjaan dan lembaga tempat bekerja. Komitmen organisasi dan komitmen profesional merupakan contoh komitmen yang diperlukan pada profesi auditor. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat

organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1984).

Pada hakikatnya, setiap individu pasti menginginkan kehidupannya terjamin dengan terpenuhinya segala kebutuhan hidup. Oleh karena itu, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Namun terkadang pekerjaan yang ditekuninya kurang dapat memberinya rasa puas baik dari segi material maupun non-material. Apabila hal tersebut terjadi, maka tidak dapat dikatakan seseorang memiliki suatu *job satisfaction* atau yang dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja amatlah penting bagi profesi apapun. Dewasa ini kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti banyak bermanfaat dan kegunaannya bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat. Tidak terkecuali bagi auditor, kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam dunia kerja banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Tidak diragukan lagi, tingkat kompetensi dan profesionalisme harus dimiliki setiap profesi, karena dua hal tersebut adalah modal dasar bagi semua profesi untuk mendapat kepuasan kinerja tidak terkecuali bagi auditor dalam melaksanakan prosedur auditnya.

Bila dilihat dari segi non-skill, komitmen adalah hal yang cukup berpengaruh. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Komitmen merupakan suatu sifat dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi di dalam diri seseorang. Komitmen organisasional dapat menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Dengan rasa ikut memiliki tersebut, maka seseorang merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada, sehingga diharapkan dirinya dapat termotivasi dalam menjalani rutinitas yang berkaitan dengan pekerjaan yang digelutinya.

Di samping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 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-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Seperti seorang auditor dalam menilai kewajaran suatu laporan keuangan harus sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), dan auditor juga harus bertindak sebagai pihak yang independen ketika melaksanakan tugasnya (Mulyadi dan Kanaka, 1998).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Gregson (1992) dalam Sri Trisnaningsih (2001) mengatakan kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Sedangkan Bateman dan Strasser (1984) dalam Sri Trisnaningsih (2001) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja, bahwa dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kinerja dalam peningkatan komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan suatu topik yang menarik untuk diangkat.

Dalam mencapai kepuasan kinerja, seseorang juga harus memiliki motivasi dalam dirinya. Dimana motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodjo, 1990). Motivasi juga diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan (Sri Trisnaningsih, 2001). Namun belum bisa dipastikan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap tercapainya kepuasan kerja seseorang, a

maupun komitmen profesional, dan bagaimana ketiga unsur tersebut mempunyai dampak bagi kepuasan kerja.

Penelitian ini adalah menganalisis kembali bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan menambahkan motivasi sebagai variabel intervening. Alasan mengapa dipilih Kantor Akuntan Publik sebagai objek penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional auditor terhadap kepuasan kerja pada Kantor Akuntan Publik. Dimana auditor adalah suatu profesi yang erat kaitannya dengan perkembangan ilmu akuntansi. Peran auditor dalam pemeriksaan laporan keuangan tentunya amat bermanfaat bagi penggunaan laporan keuangan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi adalah suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis (Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2005). Tujuan dari informasi tersebut yaitu memberikan suatu petunjuk untuk mengambil tindakan terbaik dalam mengalokasikan sumber daya langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Dan di dalam pemilihan atau penetapan suatu keputusan bisnis melibatkan aspek-aspek berperilaku dari para pengambil keputusan tersebut. Inilah mengapa akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi.

Salah satu topik dari akuntansi berperilaku yaitu auditing. Di dalam siklus audit, tidak dapat dilepaskan dari aspek berperilaku dari auditor yang menarik untuk dicermati. Teori yang mendasari perilaku seorang auditor adalah teori keagenan (*agency theory*) yang merupakan hubungan antara pemberi kerja ((*principal*)) dan penerima tugas untuk melaksanakan kerja (*agent*).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Winner, 1982 dalam Yudi Syarif, 2006). Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Sri Trisnarningsih (2001) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu *affective* dan *continuence*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang bersifat *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan berhubungan negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Motivasi

Perilaku manusia adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi motivasi dasar mereka. Gibson (1995) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong individu ataupun kelompok untuk melakukan sesuatu perbuatan baik itu faktor dari dalam diri individu maupun faktor dari luar.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu sikap sebagai perbedaan a

yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993 dalam Retno, 2005). Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalankannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya.

Review Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Batemann dan Strasser (1994) dalam Sri Trisnaningsih (2001) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja. Aranya (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Aranya menegaskan bahwa ada suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Kesimpulan ini didukung oleh Norris dan Niebuhr (1983), Meixner dan Blin (1989), dan Poznanski (1997). Bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu Gregson (1992) dalam Sri Trisnaningsih (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Robbins (1996) berpendapat bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antar individu dan situasinya, sehingga manusia mempunyai inovasi berbeda satu sama lain. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menumbuhkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama.

Rahardja (2000) dalam Sri Trisnaningsih (2001) menganalisis antara motivasi dan kepuasan kinerja. Setelah dilakukan penelitian, mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang kuat dari seseorang dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2001) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mereka berpendapat bahwa komitmen organisasi menjadi pertanda awal terciptanya kepuasan kerja sedangkan variabel eksogen untuk jabatan organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif untuk kepuasan kerja.

Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1981 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Blin, 1997 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai terhadap suatu profesi menggunakan usaha y

kepentingan profesi. (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini dengan yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Norris dan Neibuhr (1984) dalam Sri Trisnaningsih (2001) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Berdasar uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Komitmen organisasional merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Robbins (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga manusia mempunyai inovasi berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Berdasar uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen profesional juga dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, dan orientasi seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya.

Sedangkan motivasi merupakan keadaan pada diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profesi. Berdasar uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan senang dan tidak senang ini muncul yang disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak dapat menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal inilah yang sering menjadikan seseorang tidak berhasil dalam kariernya. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan akan menjadi motivasi kerja terpenuhi. Berdasar uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja melalui 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 mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerjasama dan berprestasi dengan baik seorang karyawan harus me

organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprodjo (1990), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan yang dikehendakinya. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Berdasar uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem atau norma yang mengarahkan orang tersebut untuk bertindak dan bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Sri Trisnaningih, 2001). Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karena motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994 dalam Sri Trisnaningih, 2001).

Kepuasan kerja akan lebih tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya akan menimbulkan

kepuasan kerja mereka karena mereka merasa bahwa organisasi tempat mereka bernaung telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seorang auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Berdasar uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan lengkap dari elemen-elemen yang sejenis tapi dapat dibedakan karena karakteristiknya (Wiwid, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor se Jawa Tengah. Sampel yaitu sebagian kecil dari populasi yang dapat dipilih dengan menggunakan proses tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Syarif, 2006). Pengambilan sampel pada penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*, di mana sampel ditentukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Sampel di dalam penelitian ini adalah profesi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dengan ketentuan bahwa responden yang bersangkutan minimal telah bekerja selama satu tahun pada Kantor Akuntan Publik tersebut.

Definisi Operasional

1. Variabel independen (X) meliputi:

- Komitmen Organisasional (X_1)

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini yang akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Komitmen organisasional juga merupakan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan berkeinginan untuk selalu memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Sri Trisnaningih, 2001).

Untuk

oransi

dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Sri Trisnarningsih (2001). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi *affective* (tujuh item) dan komitmen organisasi *continuence* (lima item) dengan lima poin skala Likert. Komitmen *affective* berhubungan dengan identifikasi individu dengan tujuan organisasi. Pertanyaan yang diajukan mengenai keterikatan secara emosional antara karyawan dengan organisasinya. Sedangkan komitmen *continuence* menyangkut keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain.

- Komitmen profesional (X_2)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang kemudian diujikan oleh Sri Trisnarningsih (2001). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item dengan lima poin skala Likert. Pertanyaannya menyangkut asumsi auditor terhadap profesinya dan bagaimana dia bertindak dengan profesinya.

2. Variabel intervening

- Motivasi

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Motivasi merupakan kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasinya. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hunton et al. (1996) yang telah diujikan oleh Sri Trisnarningsih (2001) dengan sepuluh item instrumen dengan lima poin skala Likert. Pertanyaan yang diajukan menyangkut dorongan seseorang dalam menjalankan pekerjaan dari segi gaji yang diterima sampai hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

3. Variabel dependen (Y) meliputi:

- Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Dapat pula didefinisikan sebagai keadaan emosional para karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 item instrumen yang telah diujikan oleh Sri trisnarningsih (2001) dengan lima point skala likert. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menyangkut sikap emosi yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya baik langsung maupun tidak langsung.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah ke dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Analisa kuantitatif melalui beberapa tahap uji, antara lain uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reabilitas, uji normalitas residual dan uji asumsi klasik.

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisis pengaruh hubungan antara komitmen organisasi atau komitmen profesional (variabel independen) terhadap kepuasan kerja (variabel dependen) dengan motivasi yang ditampilkan sebagai variabel intervening, digunakan beberapa metode analisis data. Metode analisis tersebut adalah uji regresi, analisis jalur, dan uji statistik T.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pengiriman kuesioner secara langsung kepada responden. Responden di dalam penelitian ini adalah para Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah.

Responden dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah nara auditor KAP di Jawa Tengah.

penelitian ini berjumlah 15 KAP, yang terdiri dari ; 10 KAP di Semarang, 4 KAP di Kota Solo, 1 KAP di Purwokerto. Penentuan responden auditor dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling* yaitu auditor KAP di wilayah Jawa Tengah dan telah bekerja atau mempunyai pengalaman kerja di KAP minimal 1 tahun.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 120 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 94 kuesioner atau sebesar 78,33 % dan yang tidak kembali sebanyak 26 kuesioner atau

sebesar 21,67%. Dari 94 kuesioner yang kembali, terdapat 22 kuesioner yang tidak lengkap sehingga tidak dapat diproses.

Data layak uji yang memenuhi kriteria sampel penelitian sebanyak 72 kuesioner dengan tingkat *respon rate* sebesar 60,00% yang terdiri dari 47 (65.27%) responden laki-laki dan 25 (34.72%) responden wanita. Berikut ini adalah rincian perhitungan tingkat pengembalian kuesioner:

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	120
Kuesioner yang tidak direspon	26
Kuesioner yang direspon	94
Kuesioner yang tidak digunakan	22
Kuesioner yang dianalisis	72
Tingkat Respon Rate ($72/120 \times 100\%$)	60.00%

Sumber : data primer yang diolah

Rincian Kantor Akuntan Publik yang bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini dapat disimak pada tabel 4.2 :

Tabel 2. Rincian Kantor Akuntan Publik

No	Nama KAP	Kuesioner dibagi	Kuesioner Kembali	Kuesioner diolah
1	Bayudi Watu Semarang	10	10	8
2	Benny Gunawan Semarang	10	9	7
3	Busroni & Payamta Solo	8	5	3
4	Darsono Semarang	8	8	6
5	Hadori Semarang	6	5	4
6	Hananta Semarang	8	6	6
7	Hanung Solo	8	5	4
8	Idjang Soetikno Semarang	10	9	8
9	Oetoet Wibowo Purwokerto	6	3	2
10	Rachmad Wahyudi Solo	8	5	3
11	Soekamto Semarang	8	8	6
12	Sugeng Pamudji Semarang	8	8	7
13	Tahrir hidayat Semarang	8	8	4
14	Yulianti Semarang	8	5	5

Created with

15	Wartono Solo	6	5	4
Total		120	94	72

Sumber : Data Primer yang diolah

Gambaran karakteristik responden tentang jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 3. Identitas Responden Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	47	65,27 %
2	Wanita	25	34,32 %

Sumber : Data primer yang diolah

Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah berjenis kelamin laki-laki. Dimana persentase responden laki-laki sebanyak 65,27 %. Jumlah tersebut lebih banyak dari responden wanita yang hanya sebanyak 25 orang (34,32 %).

Data identitas responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 24 tahun	21	29,16 %
2	25 - 28 tahun	39	54,11 %
3	29 - 35 tahun	8	11,11 %
4	> 35 tahun	4	5,67%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diamati bahwa sebagian besar responden yaitu yang berusia 25-28 tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 54,11 %, dan yang terkecil adalah yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 5,67 %.

Berikut ini adalah data identitas responden berdasar tingkat pendidikan, data dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	13	18,05 %
2	S1	56	77,77 %
3	S2	3	4,18 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasar tabel 4.5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah lulusan S1 sebanyak 56 orang atau sebesar 77 % dan yang terkecil adalah berpendidikan S2 hanya 3 orang atau 4,18 %.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memperjelas gambaran terhadap keempat variabel penelitian yaitu : Komitmen organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.

Created with

Tabel 6. Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran	Kisaran	Rata-rata	Standar
	Teoritis	Aktual		Deviasi
Komitmen Organisasional	12 - 60	28 - 60	46,57	6,014
Komitmen Profesional	18 - 90	54 - 90	68,97	6,971
Motivasi	10 - 50	30 - 50	39,29	4,026
Kepuasan Kerja	4 - 20	12 - 20	15,71	2,038

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi rata-rata total jawaban responden adalah 46,57 dan standar deviasi 6,014. Untuk variabel komitmen profesional rata-rata total jawaban sebesar 68,97 dan standar deviasi 6,971. Variabel motivasi memiliki rata-rata total jawaban 39,29 dengan standar deviasi 4,026. Dan pada variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 15,71 dengan standar deviasi 2,038.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas di dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis faktor. Untuk mengukur tingkat interkorelasi variabel sebelumnya dilihat terlebih dahulu nilai KMO

MSA. Nilai KMO yang dikehendaki harus diatas 0,5 dengan sign 0,000. Jika syarat tersebut sudah terpenuhi, maka barulah dapat dilakukan uji analisis faktor. Jumlah responden $N = 72$ dengan tingkat signifikasi sebesar 5 %, butir kuesioner dinyatakan valid apabila koefisien *loading factor* lebih dari 0,4. Nilai *loading factor* dapat dilihat di komponen matrik. Apabila dari item pertanyaan tersebut ada yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut akan dihapus.

Nilai KMO MSA dari variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,848 dengan sign 0,000. Karena nilainya lebih besar dari 0,5 , maka dapat dilakukan uji validitas. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel komitmen organisasional:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Item variabel Komitmen organisasional	Loading Factor	Keputusan
Ko1	0.700	Valid
Ko2	0.774	Valid
Ko3	0.595	Valid
Ko4	0.577	Valid
Ko5	0.580	Valid
Ko6	0.706	Valid
Ko7	0.755	Valid
Ko8	0.674	Valid
Ko9	0.788	Valid
Ko10	0.831	Valid
Ko11	0.793	Valid
Ko12	0.726	Valid

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap item dari variabel komitmen profesional adalah valid. Nilai *loading factor* dari keseluruhan item lebih besar dari 0,4.

Nilai KMO MSA variabel komitmen profesional adalah 0,772 dengan sign 0,000. Tabel berikut ini adalah hasil uji validitas variabel komitmen profesional :

Tabel 8. Hasil Uji validitas Variabel Komitmen Profesional**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.772
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	707.753
	df	153
	Sig.	.000

Item variabel	Loading	Keputusan
komitmen profesional	factor	
Kp1	0,655	Valid
Kp2	0,637	Valid
Kp3	0,526	Valid
Kp4	0,713	Valid
Kp5	0,639	Valid
Kp6	0,406	Valid
Kp7	0,635	Valid
Kp8	0,450	Valid
Kp9	0,540	Valid
Kp10	0,618	Valid
Kp11	0,775	Valid
Kp12	0,632	Valid
Kp13	0,677	Valid
Kp14	0,544	Valid
Kp15	0,407	Valid
Kp16	0,469	Valid
Kp17	0,694	Valid
Kp18	0,781	Valid

Seluruh item dari variabel komitmen profesional adalah valid, dapat dilihat dari nilai *loading factor* dari masing-masing item yang diatas 0,4.

dengan sign 0,000. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi :

Dari 10 pertanyaan mengenai motivasi, nilai KMO MSA sebesar 0,830

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.830
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	337.727
	df	45
	Sig.	.000

Item variabel	Loading	Keputusan
Motivasi	Factor	
M1	0,690	Valid
M2	0,550	Valid
M3	0,693	Valid
M4	0,778	Valid
M5	0,695	Valid
M6	0,644	Valid
M7	0,700	Valid
M8	0,732	Valid
M9	0,785	Valid
M10	0,705	Valid

Hasil uji analisis faktor dari variabel motivasi menunjukkan bahwa seluruh item yang ada adalah valid.

Dari 4 item pertanyaan tentang kepuasan kerja, nilai KMO MSA sebesar

0,747. Dimana setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diatas 0,4. Sehingga 4 item kepuasan kerja tersebut adalah valid.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	78.368
	df	6
	Sig.	.000

Item variabel kepuasan kerja	Loading factor	Keputusan
Kk1	0,793	Valid
Kk2	0,813	Valid
Kk3	0,820	Valid
Kk4	0,675	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha cronbach sebesar 0,6 untuk setiap item kuesioner dari tiap-tiap variabel. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila

koefisien alpha cronbach diatas 0,6 ($\alpha > 0,6$). Pengujian reliabilitas hanya akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan kuesioner yang terbukti valid saja. Hasil uji reliabilitas dapat disimak pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α hitung	Keterangan
1	Komitmen organisasional	0,910	Reliabel
2	Komitmen professional	0,884	Reliabel
3	Motivasi	0,879	Reliabel
4	Kepuasan kerja	0,772	Reliabel

Berdasarkan angka-angka koefisien alpha cronbach diatas, dapat dilihat bahwa α hitung dari masing-masing item lebih besar dari 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua variabel diatas adalah reliabel.

H1 : Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja auditor.

Pengujian Hipotesis

Uji analisis data diperlukan dalam rangka pengujian hipotesis. Peneliti mempergunakan uji regresi, uji statistik T dan uji analisis jalur dalam rangka menguji tujuh hipotesis yang telah dibahas sebelumnya. Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis tersebut:

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan persamaan yang ke (2) yaitu $KK = b_1 KO + b_2 KP + b_3 M + E_2$. Hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 12. Hasil Pengaruh Komitmen Organisasional,
Komitmen Profesional, dan Motivasi**

Dari tabel 4.12 diatas didapatkan koefisien-kofieisen persamaan (2) yaitu $KK = 0,418 K_o + 0,308 K_p + 0,198 M + E_2$. Nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,418. Ini berarti komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar dari T tabel ($4,366 > 1,667$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji tersebut semakin menguatkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka **hipotesis 1 (H1) diterima**.

H2: Komitmen Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan persamaan yang ke (2) yaitu $KK =$

$0,418 K_o + 0,308 K_p + 0,198 M + E_2$. Hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.12. Di dalam tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *standardized coefficient beta* dari variabel komitmen profesional adalah sebesar 0,308. Ini menandakan bahwa komitmen profesional juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Dari tabel 4.12 dapat diketahui hasil uji T test yang memperlihatkan jumlah T hitung variabel komitmen profesional sebesar 3,045 yang lebih besar dari T hitung (1,667) dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, maka **hipotesis 2 (H2) diterima**.

H3 : Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Auditor.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan persamaan yang ke (1) yaitu $M = b_1 K_O + b_2 K_P + E_1$. Hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.13 :

**Tabel 13. Hasil Pengaruh Komitmen Organisasional
Dan Komitmen Profesional**

Dari tabel 4.13 diatas, didapatkan koefisien dari persamaan (1) yaitu $M = 0,323 K_o + 0,454 K_p + E_1$. Nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel komitmen organisasional terhadap motivasi adalah sebesar 0,323. Ini berarti komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi.

Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komitmen organisasional terhadap variabel motivasi lebih besar dari T tabel ($3,503 > 1,667$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,003 < 0,05$). Hasil uji tersebut semakin menguatkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya motivasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa **hipotesis 3 (H3) diterima**.

H4: Komitmen Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Auditor.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan persamaan yang ke (1) yaitu $M = 0,323 K_o + 0,454 K_p + E_1$. Hasil olah data menggunakan SPSS 13.0 dapat dilihat pada tabel 4.13. Di dalam tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *standardized coefficient beta* dari variabel

komitmen profesional adalah sebesar 0,454. Ini menandakan bahwa komitmen profesional juga berpengaruh positif terhadap motivasi auditor.

Dari tabel 4.13 dapat diketahui hasil uji T test yang memperlihatkan jumlah T hitung variabel komitmen profesional sebesar 4,291 yang lebih besar dari T hitung (1,667) dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 47,7 %. Sedangkan pengaruh variabel diluar kedua variabel tersebut yaitu sebesar 53,3 %. Dengan demikian, maka **hipotesis 4 (H4) diterima**.

H5 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan persamaan yang ke (2) yaitu $KK = 0,418 K_o + 0,308 K_p + 0,198 M + E_2$. Hasil olah data menggunakan SPSS 13.0 dapat dilihat pada tabel 4.12. Di dalam tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *standardized coefficient beta* dari variabel motivasi adalah 0,198. Ini berarti motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

auditor meskipun pengaruhnya tidak sebesar komitmen organisasi maupun komitmen profesional.

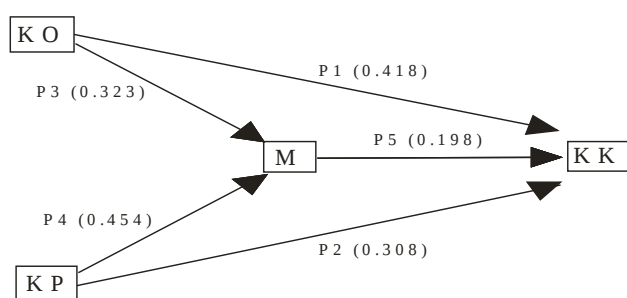
Bila disimak dari tabel 4.12, diketahui hasil uji T test yang memperlihatkan jumlah T hitung variabel motivasi sebesar 1,937 yang lebih besar dari T hitung (1,667). Namun nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai signifikansi ($0,057 > 0,05$) tidak mendukung hasil uji T tersebut. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, maka **hipotesis 5 (H5) ditolak**.

H6: Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja auditor melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

Dari tabel 4.12 dapat disimak nilai P1 yang merupakan *standardized coefficient beta* variabel komitmen organisasi (KO) persamaan (2) adalah 0,418. Sedangkan nilai P3 yang merupakan *standardized coefficient beta* variabel komitmen organisasi (KO) pada persamaan (1) dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu sebesar 0,323. Nilai P5 yang merupakan *standardized coefficient beta* variabel motivasi (M) pada persamaan (2) dapat dilihat pada tabel 4.12 yaitu sebesar 0,198.

Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis (6), dipergunakan metode analisis jalur atau *path analysis*. Tujuan dari *path analysis* adalah untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan dependen merupakan hubungan langsung ataupun hubungan yang tidak langsung (melalui variabel intervening). Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini :

Gambar 4



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi (KO) dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (KK) dan dapat pula berpengaruh secara tidak langsung yaitu dari komitmen organisasi (KO) ke motivasi (M), lalu ke kepuasan kerja (KK). Besar koefisien pengaruh langsung yaitu 0,418. Sedangkan besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,323) \times (0,198) = 0,063$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya jauh lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,418 > 0,063$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa **hipotesis 6 (H6) ditolak**.

H7: Komitmen Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja auditor melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

Dari tabel 4.12 dapat disimak nilai P2 yang merupakan *standardized coefficient beta* variabel komitmen Profesional (KP) persamaan (2) adalah 0,308. Sedangkan nilai P4 yang merupakan *standardized coefficient beta* variabel komitmen Profesional (KP) pada persamaan (1) dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu sebesar 0,454. Nilai P5 yang merupakan *standardized coefficient beta* variabel motivasi (M) pada persamaan (2) dapat dilihat pada tabel 4.12 yaitu sebesar 0,198.

Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 4. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa komitmen Profesional (KP) dapat berpengaruh secara langsung terhadap kapuasan kerja (KK) dan dapat pula berpengaruh secara tidak langsung yaitu dari komitmen Profesional (KP) ke motivasi (M), lalu ke kepuasan kerja (KK). Besar koefisien pengaruh langsung yaitu 0,308. Sedangkan besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,454) \times (0,198) = 0,09$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya jauh lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,308 > 0,09$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa **hipotesis 7 (H7) ditolak**. Besar pengaruh komi

profesional dan motif

adalah 62,9 % , sedangkan 37,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. Hasil pengisian kuesioner mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi auditor cukup tinggi. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam Kantor Akuntan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Norris dan Niebuhr (1983), Batemann dan Strasser (1994), Dwi Cahyono dan Imam Ghazali (2001), serta Sri Trisnaningsih (2001). Hasil dari pengujian hipotesis 1 menolak hasil penelitian dari Gregson (1992) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal dari komitmen organisasional.

Hasil pengisian kuesioner mengindikasikan bahwa auditor mempunyai tingkat komitmen profesional yang tinggi. Pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya apabila komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sri Trisnaningsih (2001). Hasil dari pengujian hipotesis 2 menolak hasil penelitian dari Aranya (1982) yang menyatakan bahwa komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (pengaruh tidak langsung).

Berdasarkan pengujian hipotesis 3 didapatkan hasil bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada Kantor Akuntan dimana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sri Trisnaningsih (2001).

Berdasarkan pengujian hipotesis 4 didapatkan hasil komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Artinya apabila komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi auditor. Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesi auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sri Trisnaningsih (2001).

Dari hasil pengujian hipotesis 5 didapatkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Secara teoretis, kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang merupakan harapan kerja karyawan. Namun dari hasil pengolahan data mengindikasikan pengaruh motivasi bagi auditor masih kecil bila dibandingkan komitmen organisasional maupun komitmen profesional.. Sehingga dalam hal ini motivasi belum mampu memberikan suatu kepuasan kerja (*job satisfaction*) kepada auditor. Tidak signifikannya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menolak hasil penelitian dari Rahardja (2000) dan Sri Trisnaningsih (2001) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6 diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja auditor tanpa adanya motivasi sebagai variabel intervening

kurang dapat menjadi perantara antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung, maka pengaruh variabel intervening dalam hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja dapat diabaikan atau dihapuskan. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningih (2001).

Berdasarkan pengujian hipotesis 7 didapatkan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja auditor tanpa adanya motivasi sebagai variabel intervening. Seorang auditor yang bekerja sesuai norma dan kode etik profesional akan lebih mengarahkan dirinya untuk bertindak sesuai dengan prosedur ketika menjalankan tugasnya, sehingga ini akan mendorong tercapainya kepuasan kerja tanpa mempedulikan motivasi. Karena hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung, maka pengaruh variabel intervening di dalam hubungan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dapat diabaikan atau dihapuskan. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningih (2001).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja adalah hubungan langsung. Hal ini dikarenakan bahwa koefisien hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung. Sehingga pengaruh variabel intervening pada penelitian ini dapat diabaikan. Hasil ini masih konsisten

dengan hasil penelitian yang sebelumnya yaitu Sri Trisnaningih (2001).

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini hanya terbatas pada penelitian di kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Tengah, sehingga memungkinkan perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk objek yang lebih luas seperti di kota-kota besar lainnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik saja, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk objek dan profesi yang berbeda..
3. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktifitas di organisasi di Kantor Akuntan Publik (KAP), sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
4. Dalam penelitian ini hanya menguji pengaruh satu arah saja yaitu pada komitmen terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan adanya teori yang menyatakan hubungan yang terjadi adalah kausalitas, sehingga tidak mampu diuji karena keterbatasan instrumen penelitian.

Implikasi dan Saran

Peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional dan komitmen profesional, karena dari hasil pengujian model terlihat bahwa pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional cukup besar bagi kepuasan kerja. Adapun saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang:

1. Penelitian selanjutnya dapat menguji pengaruh

komitmen dengan kepuasan kerja, komitmen dengan motivasi, ataupun kepuasan kerja dengan motivasi.

2. Mengingat tidak signifikannya pengaruh dari variabel motivasi, peneliti sebaiknya menampilkan variabel lain sebagai variabel intervening, seperti misalnya kompensasi.
3. Populasi penelitian tidak hanya diambil pada auditor-auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik saja, melainkan bisa dikembangkan pada auditor yang bekerja pada perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah, dan diharapkan dalam penelitian mendatang dapat dikembangkan pada KAP diseluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wijaya Tunggal (1985). *"Akuntansi Sumber Daya Manusia."* BPUI, Jakarta.
- Aranya, N, and K. Ferris (1984), "A re-examination of accountants organizational-professional conflict." *The Accounting Review* (January): 1-15.
- Bongso, Yeni dan Hudi P (2005). *"Analisis Hubungan Tipe Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Akuntan Pada KAP di Semarang."* *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Volume III, No 6.
- Cahyono, Dwi dan Ghozali, Imam. 2002. *"Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional"*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* edisi September 2002.
- Copur, H (1990), *Academic Professionals: A study of conflict and Satisfaction in Professional Human Relation*, Hal. 113-127.
- Davis, Keith,dan Newtrom. W. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Edisi ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donelly, James.H. 1995. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Gregson, T (1992). *"An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting."* *Behaviour Research In Accounting*, 4 : 80 – 95.
- Handoko, T. H. 1995. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Suad Husnan (2000). *"Manajemen Personalia."* Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Ishak, Muhammad. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat, Jakarta
- Kadir dan Ardiyanto, Didik. 2003. *"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Berpindah"*. *Jurnal Magister Akuntansi* Vol. 2 Januari 2003.
- Keith Davis & John W. Newtrom (1995). *"Perilaku Dalam Organisasi."* Jilid 1, Edisi VII, Penerbit Erlangga.
- Khomsiyah. 2001. *"Perkembangan akuntansi Keperilakuan dan Dampaknya Pada Penelitian Akuntansi di Indonesia"*. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi* Vol. 1 No.1 April 2001.
- Maryani, dwi dan Supomo , Bambang , 2001. *"Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual"*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 3 No. 1 April 2001.
- Mulyadi dan Kanaka P. 1998. *Auditing*. Buku I. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta
- Nilamsari, Retno. 2005. *"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor : Komitmen Organisasi sebagai Variabel Interv"*

- Nuraini, Wiwid. 2005. "Peran Kesadaran Etis Sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan Antara Locus of Control dengan Komitmen Profesi dengan Perilaku Auditor dalam Pengambilan Keputusan pada Situasi Konflik Audit"
- Norish, D, and R. Neibuhr (1983). "Professionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization." *Accounting and Society* : 49-59.
- Poznanski, Peter, J and Bline Dennis M (1997). "Using Structural Equation Modelling to Investigate The Causal Ordering Job Satisfaction and Organization Commitment Among Staff Accountants." *Behavioral Research in Accounting*, Volume 9, Printed in USA.
- Puspa, Dwi Fitri dan Riyanto Bambang. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris" . *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Reksohadiprodjo, S. 1990, *Manajemen Strategi*, BPFE, Yogyakarta
- Reksohadiprodjo, S dan Handoko T.H. 1987. *Organisasi Perusahaana: Teori ,Struktur, dan Perilaku*. Edisi 2 . BPFE : Yogyakarta
- Robbins, Stephen.P.1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT.Prenhallindo, Jakarta
- Syarif, Yudi . 2006. "Pengaruh Gender, Tingkat Jabatan, dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Komitmen Kerja Auditor"
- Supranto, J.(1997), "Manajemen Sumber Daya Manusia." Rineka Cipta, Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri. 2001. "Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur"
- Winarsih. 2006. "Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening : Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang."