

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

OLEH: RAHADYAN PROBO TRANGGONO DAN ANDI KARTIKA

Alumnus dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang

ABSTRACT

Job satisfaction is very necessary for any profession. Job satisfaction of auditor increasingly paid attention to increase performance so that purpose of reachable company or organization. Many factors which can increase job/activity one of them is commitment. Commitment of it self divided to become two types, those are organizational commitment and professional commitment. How far commitment influence to job satisfaction is tested to returns to in this research, by peeping out motivation is intervening variables.

Test utilized to analyze commitment influence to job satisfaction that is regression test, path analysis as well as statistic T test. Research data obtained from questionnaire answer propagated to the auditors working for Kantor Akuntan Publik in Semarang. Result of research analysis express that commitment has positive influence and significant to job satisfaction of Auditor. From knowable path analysis that relation between organizational commitment and also professional commitment is relationship that is direct without. Existence of motivation as intervening variable. So it job satisfaction of auditor wish to be improved, hence an auditors shall have high commitment either that is to the organization and also profession.

Key words: organizational commitment, professional commitment, motivation and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam mencukupi kebutuhan hidup, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Bila pekerjaan yang ditekuninya memberikan rasa puas baik itu dari segi material maupun non material, dapat dikatakan seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja auditor dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisnarningsih, 2001). Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di dalam menjalankan pekerjaan, para

profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Greggson (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional. Opini tersebut bertolak belakang dengan Batemann dan Strasser (1984) yang mengatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan topik yang menarik untuk diangkat.

Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki motivasi di dalam dirinya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk

mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan. Namun belum dapat dipastikan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap tercapainya kepuasan kerja, apa hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasional maupun komitmen profesional, dan bagaimana ketiga unsur tersebut mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut, dapat lebih dirinci perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap motivasi ?
2. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ?
7. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ?

TINJAUAN PUSTAKA DAN 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. 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

keperilakuan 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 standar 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 seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran 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.

Komitmen Organisasional mempengaruhi 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.

Komitmen Profesional mempengaruhi 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.

Komitmen Organisasional mempengaruhi 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 Bline, 1997 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Beberapa penellitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Komitmen Profesional mempengaruhi Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai terhadap suatu profesi. (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna 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*).

Motivasi mempengaruhi 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.

Komitmen Organisasional mempengaruhi 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 mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen 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.

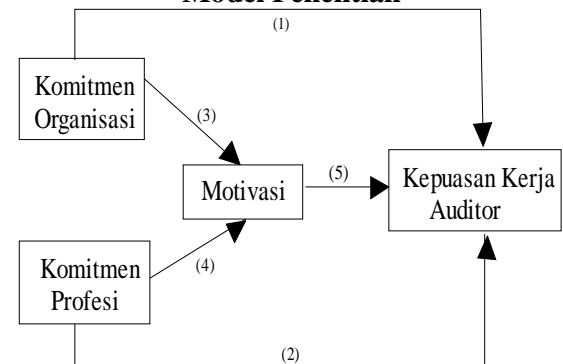
Menurut Reksohadiprodjo (1990), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan yang dikehendakinya. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri 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.

Komitmen Profesional mempengaruhi 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 Trisaningsih, 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 Trinaningsih, 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.

GAMBAR 1
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada kantor-kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang yang nantinya akan diisi oleh auditor yang bekerja pada KAP tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden yang bersangkutan minimal telah bekerja selama satu tahun di Kantor Akuntan Publik yang bersangkutan.

Definisi Operasional

Berikut ini adalah uraian definisi dari tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja :

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan berkeinginan untuk selalu memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Sri Trisnangsih, 2001). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Sri Trisnangsih (2001). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi *affective* (tujuh item) dan komitmen organisasi *continuence* (lima item) dengan lima poin skala Likert.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Instrumen ini terdiri dari delapan belas item dengan lima poin skala Likert. Pertanyaannya menyangkut asumsi auditor terhadap profesinya dan bagaimana dia bertindak dengan profesinya.

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 Trisnangsih (2001) dengan sepuluh item instrumen dengan lima poin skala Likert.

Kepuasan Kerja

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 trisnangsih (2001) dengan lima point skala likert.

Teknik 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 13.0. Analisa kuantitatif melalui beberapa tahap uji :

Statistik deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif adalah untuk memberi gambaran mengenai responden penelitian (umur, jenis kelamin, jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja) dan juga deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian seperti komitmen organisasi, komitmen profesi, dan motivasi. Penelitian ini menggunakan tabel frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran, dan deviasi standar.

Uji Kualitas data

Kuesioner sebagai instrumen pengukuran digunakan untuk mengukur besar kecilnya nilai dari suatu variabel. Uji kualitas data mempergunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas kuesioner akan menentukan kualitas dari data penelitian tersebut. Uji validitas menggunakan metode

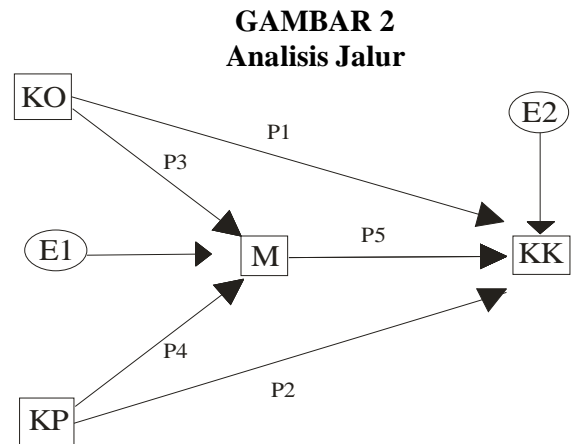
analisis faktor, dimana syarat dilakukannya uji tersebut yaitu nilai *Kaiser-Meyer-Oalkin of sampling adquicy* (KMO MSA) harus diatas 0,5. Kemudian butir-butir kuesioner dinyatakan valid atau sah apabila nilai *loading faktor* lebih besar dari 0,4.

Setelah dilakukan uji validitas, item-item dari variabel yang terbukti valid diuji kembali melalui uji reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan uji yang mengukur tingkat kepercayaan suatu data. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *one shot* yaitu pengujian hanya dilakukan sekali saja. Suatu variabel yang dikatakan reliabel adalah apabila nilai koefisien Alpha cronbach lebih besar dari 0,6.

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 uji regresi, analisis jalur, dan uji statistik T. Dengan melakukan uji analisis tersebut, peneliti dapat merumuskan kesimpulan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya diterima atau ditolak.

Variabel intervening adalah variabel perantara yang fungsinya yaitu sebagai mediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Sebagai contohnya, hubungan antara Komitmen Organisasi (KO) dan Komitmen Profesional (KP) sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja (KK) dimediasi oleh Motivasi (M) sebagai variabel intervening. Sehingga bila digambarkan akan nampak seperti berikut :



Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Dari gambar tersebut dapat dilihat anak panah E1 yang menuju variabel intervening (M) menunjukkan *variance* yang tidak dapat dijelaskan oleh KO maupun KP. Sedangkan pada anak panah E2 yang menuju ke KK menunjukkan *variance-variance* KK yang tidak dapat dijelaskan oleh KO dan KP sebagai variabel independen maupun M sebagai variabel intervening. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah :

$$M = b_1 KO + b_2 KP + E_1 \quad (1)$$

$$KK = b_1 KO + b_2 KP + b_3 M + E_2 \quad (2)$$

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap nilai variabel dependen, digunakan uji statistik T.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan pengiriman kuesioner secara langsung kepada responden. Pembagian kuesioner dilakukan pada awal bulan Agustus 2007 dengan proses pengumpulan kurang lebih dua bulan yaitu sampai dengan akhir September 2007.

Dari 105 kuesioner yang dikirimkan, kuesioner yang kembali sebanyak 91 kuesioner atau 86,87 %. Dari 91 kuesioner tersebut terdapat 72 kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis. Hal tersebut dikarenakan ada 4 responden yang hanya menjawab sebagian pertanyaan, 3 responden yang tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden yang diolah (karena pengalaman kerjanya kurang dari 1 tahun), dan 12 kuesioner yang dibiarkan kosong tidak terisi.

Tabel 1
Pengembalian Kuesioner

	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	105
Kuesioner yang tidak kembali	14
Kuesioner yang kembali	91
Kuesioner yang tidak digunakan	19
Kuesioner yang dianalisis	72
Tingkat Respon Rate	68.57%

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi Komitmen organisasional, Komitmen profesional, Motivasi dan Kepuasan kerja dengan statistik deskriptif sebagai berikut :

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran	Kisaran	Rata-rata	Standar Deviasi
	Teoritis	Aktual		
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

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

Hasil Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dengan Analisis Faktor

Variabel	Nilai KMO MSA	Nilai Faktor loading	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,848	Semua item > 0,4	Valid
Komitmen Profesional	0,772	Semua item > 0,4	Valid
Motivasi	0,830	Semua item > 0,4	Valid
Kepuasan Kerja	0,747	Semua item > 0,4	Valid

Nilai KMO MSA (*Kaiser-Meyer-Olkin of sampling adequacy*) dari tiap-tiap variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5. Dari persyaratan tersebut, maka telah memenuhi kriteria uji analisis faktor.. Nilai *faktor loading* dari semua item kuesioner lebih besar dari 0,4. Sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha cronbach diatas 0,6 ($\alpha > 0,6$). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

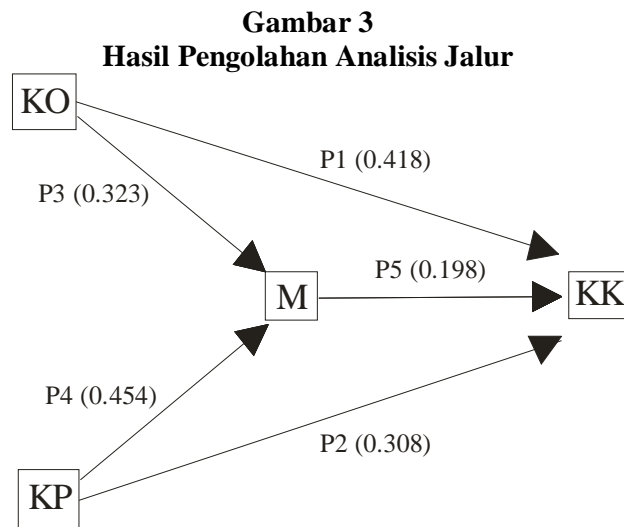
TABEL 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α hitung	Keterangan
1	Komitmen organisasional	0,910	Reliabel
2	Komitmen profesional	0,882	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.

Hasil Pengujian Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T. Hasil dari pengolahan data dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Uji Hipotesis I

Sesuai dengan persamaan $M = 0,323 K_o + 0,454 K_p + E_1$. Nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel komitmen organisasional adalah 0,323. 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 menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa **hipotesis 1 (H1) diterima**.

Uji Hipotesis II

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel komitmen profesional adalah sebesar 0,454. 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 2 (H2) diterima**.

Uji Hipotesis III

Dari keterangan diatas didapatkan hasil persamaan yang ke (II) yaitu $KK = 0,418 K_o + 0,308 K_p + 0,198 M + E_2$. Nilai *standardized coefficient beta* variabel komitmen organisasional adalah 0,418. 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 ($4,366 > 1,666$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka **hipotesis 3 (H3) diterima**.

Uji Hipotesis IV

Nilai *standardized coefficient beta* variabel komitmen profesional adalah 0,308. 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 ($3,045 > 1,666$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,003 < 0,05$). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka **hipotesis 4 (H4) diterima**.

Uji Hipotesis V

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel motivasi adalah 0,198. 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**.

Uji Hipotesis VI

Nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,418. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,323 dan nilai P5 sebesar 0,198. Untuk mengetahui 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**.

Uji Hipotesis VII

Nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,308. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,454 dan nilai P5 sebesar 0,198. Untuk mengetahui 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**.

PEMBAHASAN

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

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.

Disamping mempunyai pengaruh terhadap motivasi, komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. 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

Selain itu, auditor mempunyai tingkat komitmen profesional yang tinggi. 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.

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.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja auditor tanpa adanya motivasi sebagai variabel intervening. Rendahnya pengaruh motivasi auditor terhadap kepuasan kerja tersebut 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.

Analisis jalur juga memberi kesimpulan 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 mepedulikan 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.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Norris dan Niebuhr (1983), Batemann dan Strasser (1994), Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2001), serta Sri Trisnaningsih (2001). Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Ini menolak hasil penelitian dari Rahardja (2000) dan Sri Trisnaningsih (2001) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

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 Trisnaningsih (2001).

Keterbatasan Penelitian

Pertama, Hasil penelitian ini hanya terbatas pada penelitian di kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang, sehingga memungkinkan perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk objek yang lebih luas seperti di kota-kota besar lainnya. **Kedua**, Penelitian ini hanya dilakukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik saja. Selain itu, 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.

Untuk penelitian selanjutnya, mencoba untuk menguji pengaruh dua arah baik itu antara komitmen dengan kepuasan kerja, komitmen dengan motivasi, ataupun kepuasan kerja dengan motivasi. Mengingat tidak signifikannya pengaruh dari variabel motivasi, peneliti sebaiknya menampilkan variabel lain sebagai variabel intervening, seperti misalnya kompensasi. Selain itu, 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.

REFERENSI

- 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.
- Davis, Keith, dan Newstrom. 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., Donnelly, James.H. 1995. *Organisasi : Perilaku , Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. 1995. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, 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.
- 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 Intervening”
- 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 “
- 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 Perusahaan : 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”
- 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.”