

Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Eksternal : Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bandung)

Lidya Agustina

Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

Meirani Diah Astuti

Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

Abstract

The purpose of this study is to make analysis of the significant impact of commitment, including organizational and professional commitment on external auditors' job satisfaction. In addition, to analyze whether motivation presents as a moderating variabel in the relationship between organizational commitment - job satisfaction and professional commitment - job satisfaction. This study is expected to give useful implications not only to organizations or enterprises which hire external auditor but also external auditors at Public Accounting Office in Bandung who are used as the subject of this research also for students interested in behavioral accounting courses. The main data collection method was conducted by questionnaire. Simple random samplings and regression tools are used for analysis. The hypothetical result of the first examination shows that organizational commitment has no significant impacts on internal auditors' job satisfaction. The hypothetical result of the second examination shows that professional commitment has significant impact on eksternal auditors' job satisfaction. Then, the hypothetical result of the third examination shows that motivation has any effects on the job satisfaction and last, the hypothetical result of the fourth examination shows that interaction between organizational commitment, professional commitment and motivation has any effects on the job satisfaction which means that here, in this reseacrh, motivation can be presented as a moderating variable.

Keywords : *Eksternal Auditor, Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Satisfaction and Motivation.*

Pendahuluan

Banyaknya isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan menyusul banyaknya skandal-skandal akuntansi yang melibatkan perusahaan-perusahaan besar Amerika seperti Enron, WorldCom, lalu menyusul Xerox hingga Walt Disney. Pada kasus Enron, Andersen sebagai KAP telah menciderai kepercayaan dari pihak stock holder untuk memberikan suatu informasi yang benar mengenai pertanggungjawaban dari pihak agent dalam mengemban amanah dari stock holder. Dari kasus tersebut bisa disimpulkan bahwa Enron dan KAP Andersen sudah melanggar kode etik yang seharusnya menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya dan bukan untuk dilanggar. (<http://cawaikam.blogspot.com/2010/11/kasus-akuntan-kasus-enron-dan-kap.html>).

Banyaknya kasus yang melibatkan auditor tersebut mengakibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan dimana kode etik profesional telah dilanggar. Maka dari itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisnaningsih, 2001 dalam Diah Wijayanti, 2005).

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya,

akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi suatu pekerjaan (Sri Trisnaningsih, 2001).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Sikap dan kemandirian profesional ini akan melekat pada saat seorang profesional tersebut bekerja dalam suatu organisasi dan secara umum sikap mereka dalam melaksanakan tugas merupakan cerminan agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal (SPAI, 2004).

Komitmen yang tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut. Dengan dimilikinya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri (Ikhsan dan M Ishak, 2005).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena akan bermanfaat bagi auditor sebagai dasar penentuan tingkat turnover di Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional bagi seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). (Budi Maryanto, 2008).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Wijayanti pada tahun 2005 dengan menganalisis efek komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Pada penelitian sebelumnya, yaitu Sri Trisnaningsih pada tahun 2004 diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rahardja (2000). Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Peneliti tertarik untuk mencoba menganalisis kembali hubungan antara komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karena adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dengan memasukan motivasi sebagai variabel moderating.

Tinjauan Pustaka

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan dan memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Komitmen bukan hanya janji yang harus ditepati dan diwujudkan, tetapi didalamnya juga terkandung kesungguhan dan tanggung jawab. Kesungguhan untuk melakukan apa yang sudah diputuskan atau diikrarkan, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan dengan baik.

1. Komitmen Profesional

Pengertian komitmen profesional menurut Larkin (1996) dalam Trisnaningsih (2004) yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Masih dari kutipan yang sama, suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya.

Hall (1968) dalam Khikmah (2005), kemudian dirumuskan lagi oleh Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Palma (2006) mengemukakan lima aspek profesionalisme antara lain :

1. Hubungan dengan sesama profesi (Community Affiliation).

Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.

2. Kebutuhan untuk mandiri (Autonomy Demand)

Elemen ini merupakan suatu pandangan menyatakan seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau bukan anggota profesi).

3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (Belief Self Regulation)

Elemen ini menyatakan bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

4. Dedikasi pada profesi (Dedication)

Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.

5. Kewajiban sosial (Social Obligation)

Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun professional karena ada pekerjaan tersebut.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Modway et al, 1982 dalam Trisnaningsih, 2004).

Menurut Robbins (2001) Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Richard M. Steers dalam Sopiah (2008) Komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Mayer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya :

1. Komitmen Afektif (affective commitment), Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.

2. Komitmen Kontinu (continuance commitment), Komitmen yang didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternative lain.

3. Komitmen Normatif (normative commitment), Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Pegawai dengan komponen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi.

Ketiga dimensi ini dipandang sebagai hal yang dapat dibedakan dimana individu dapat mengalami masing-masing keadaan psikologi ini dengan berbagai tingkatan. Mungkin seseorang merasa membutuhkan dan berkewajiban namun tidak menginginkan berada dalam suatu organisasi. Demikian juga sebaliknya, seseorang menginginkan berada dalam suatu organisasi

meskipun tidak membutuhkan/tidak merasa berkewajiban. Sedangkan pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

3. Motivasi

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Makmun (2005) menjelaskan bahwa meskipun para ahli mendefinisikannya dengan cara dan gaya yang berbeda, namun esensinya menuju maksud yang sama, yaitu motivasi merupakan suatu kekuatan (power) atau tenaga (force) atau daya (energy) atau keadaan yang kompleks (a complex state) dan kesiapsediaan (preparatory set) dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Penjelasan Makmun ini juga sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, bahwa motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.

David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan tiga teori kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan, yaitu :

1. Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow)
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika terpaksa.
2. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (n Ach)
Kebutuhan akan pencapaian prestasi yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil.
3. Kebutuhan akan afiliasi (n Aff)
Kebutuhan akan afiliasi merupakan keinginan akan berhubungan antar pribadi yang bersahabat dan erat.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dll atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Robbins (dalam Marihot Tua Efendi, 2002) makna/ hakikat suatu pekerjaan bagi seseorang yaitu seseorang yang bekerja lebih dari sekedar kegiatan jelas kertas menyeret, menunggu pelanggan, atau mengemudi truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan bos, mengikuti aturan organisasi dan kebijakan, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan disukai.

Menurut T.Hani Handoko (1996) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat maka tingkat perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Sedangkan Robbin (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh pada :

1. Produktivitas
2. Kemangkiran
3. Tingkat perpindahan (turnover) karyawan

Pernyataan Gibson (1996) juga mendukung kesimpulan Robbins bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran (*absenteeism*), tingkat perpindahan (*turnover*), serta kinerja karyawan (*performance*).

Indikator kepuasan kerja biasanya diukur dengan tingkat turnover karyawan dan absensi. Tingkat turnover karyawan dan absensi kecil maka relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika tingkat turnover karyawan dan absensi besar, maka kepuasan kerja diperusahaan kurang baik. Selain itu, umur dan jenjang pendidikan juga memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Semakin tua karyawan, biasanya mereka semakin terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan karena harapan-harapan yang tinggi tidak dapat terwujud, kurang penyesuaian dan sebagainya. Begitu juga dengan jenjang pekerjaan, bagi karyawan yang memiliki jenjang pekerjaan yang semakin tinggi akan memperoleh kepuasan kerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka yang jenjang pekerjaannya lebih atau semakin

tinggi, biasanya memperoleh kompensasi yang lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan sebagainya.

Feldman dan Arnold (1983) dalam Setiawan dan Imam (2006) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji (pay).

Gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama, uang merupakan instrument penting dalam memenuhi beberapa kebutuhan penting individual, seperti makanan dan tempat tinggal. Kedua, uang berfungsi sebagai symbol pencapaian dan pengakuan. Pegawai sering memandang bahwa gaji merupakan cerminan dari perhatian manajemen terhadap mereka.

2. Kondisi Pekerjaan (Working Conditions).

Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Sebagai contoh, ventilasi yang buruk secara fisik dapat membahayakan. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas di luar pekerjaan seperti hobi. Flexitime, misalnya, memberikan peluang bagi pegawai untuk melaksanakan kepentingan individual.

3. Supervisi.

Komponen ini berkaitan dengan sejauhmana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

4. Kelompok Kerja (Work Group).

Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun sosial ditunjukkan oleh rekan kerja.

5. Pekerjaan itu sendiri (The Work Itself).

The work itself berhubungan dengan factor-faktor intrinsic. The work itself berkaitan dengan sejauhmana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dalam kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Ada tiga hal terpenting dalam the work itself.

6. Promosi (Promotions)

Promosi mengacu pada sejauhmana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisnarningsih, 2004 dalam Diah Wijayanti, 2005). Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi suatu pekerjaan (Sri Trisnarningsih, 2004).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan pada 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 *et al.* 1981). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Grgson (1992) dengan hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Aranya *et al.* (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai *predictor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

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

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya *et al.* 1981). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan anantara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis, 1995 dalam Trisnaningsih, 2004). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. 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. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Penelitian terdahulu yaitu, Raharja (2000) menganalisis motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki keterikatan yang kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh system nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya terpenuhi, Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharpan kerja mereka. Dengan demikian apabila seseorang atau

auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja.

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 bekerja sama dan berprestasi kerja 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 akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprojo (1990) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif analisis, dimana metode ini bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan, dan menginterpretasikan data untuk memberikan suatu gambaran yang nyata dan jelas mengenai data aktual dari kepuasan kerja auditor.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah komitmen profesional dan komitmen organisasional auditor serta kepuasan kerja auditor yang bersangkutan. Responden dari penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor. Pemilihan auditor sebagai responden disebabkan karena auditor merupakan pihak yang terjun langsung dalam kerja lapangan. Adapun responden yang terlibat adalah auditor senior dan auditor junior dengan pertimbangan mereka umumnya mewakili kondisi antara orang yang memiliki pengalaman dan belum memiliki pengalaman dan profesi yang dikaitkan dengan komitmen yang dimilikinya serta kepuasan kerja yang telah diperolehnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu auditor junior dan auditor senior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Bandung dengan asumsi auditor responden yang terlibat, hanya perwakilan auditor junior dan auditor senior dari setiap Kantor Akuntan Publik. Populasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka umumnya mewakili kondisi antara orang yang memiliki pengalaman dan belum memiliki pengalaman dalam profesinya dikaitkan dengan komitmen profesional yang dimilikinya serta kepuasan kerja yang telah diperolehnya. Adapun penarikan sampel adalah sebesar 180 populasi Kantor Akuntan Publik di Bandung diambil sampel dengan metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Identifikasi variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja auditor eksternal (Y)

2. Variabel Independen atau variabel bebas (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent, atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab pengaruhnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini. Yang pertama adalah komitmen organisasional (X1), variabel independen yang kedua adalah komitmen profesional (X2), dan variabel Motivasi (X3).

Tabel 1
Variabel dan Pengukuran

Variabel	Pengukuran	Indikator	Skala
Komitmen Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Afektif • Komitmen Kontinu • Komitmen Normatif 	Adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi Karyawan yang tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut Nilai-nilai diri karyawan, Karyawan tinggal di organisasi tersebut karena sebuah kewajiban	Ordinal
Komitmen Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan sesama profesi • Kebutuhan untuk mandiri • Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi • Dedikasi pada profesi • Kewajiban sosial 	Ikatan profesi sebagai acuan Seseorang harus membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Penilaian pekerjaan profesional yang mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka Pencerminan dari dedikasi profesional. Pandangan tentang pentingnya profesi.	Ordinal
Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Need for power (n Pow) • Need for achievement (n Ach) • Need for affiliation (n Aff) 	Orang lain harus berperilaku dengan cara yang sebenarnya. Dorongan untuk unggul dan berprestasi. Keinginan pribadi.	Ordinal
Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Kondisi pekerjaan • Kelompok Kerja • Supervisi • Promosi • Pekerjaan itu sendiri 	Cerminan dari perhatian manajemen terhadap mereka. Kondisi pekerjaan adalah sumber positif bagi kepuasan kerja. Sumber kepuasan kerja individual. Sejauhmana perhatian bantuan teknism dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda. Faktor-faktor intrinsik.	Ordinal

Metode Analisis Data

Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998).

Untuk menguji validitas setiap item maka skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dan validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada faktor.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, yaitu menghitung koefisien Alpha yang merupakan rata-rata dari koefisien belah dua yang dihitung untuk semua kemungkinan membelah dua item-item score, perumusannya adalah sebagai berikut :

Seperti halnya koefisien validitas, J.P Giliford juga memberikan pedoman untuk koefisien reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Standar Penilaian Untuk Validitas

Koefisien korelasi	Derajat hubungan
0,00 – 0,20	Derajat keterandalan hampir tidak ada
0,21 -0,40	Derajat keterandalan rendah
0,41 – 0,70	Derajat keterandalan sedang
0,71 – 0,90	Derajat keterandalan tinggi
0,91 – 1,00	Derajat keterandalan tinggi sekali

Uji Asumsi Klasik

Pada saat kita menggunakan model regresi di atas, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Keberadaan Otokorelasi

Dalam analisis regresi diasumsikan bahwa masing-masing e_i adalah saling bebas atau independen, artinya nilai sisaan itu tidak berhubungan dengan nilai sisaan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi munculnya ketidak bebasan itu dengan menggunakan statistik uji Durbin Watson (DW).

2. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang

baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik Normal Probability Plot (Ghozali, 2005).

Untuk melihat apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Heteroskedastisitas Varians

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pendeteksian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransinya. Untuk memeriksa multikolinieritas digunakan VIF dengan rumus: apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 makadapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2), Motivasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Tahap-tahap yang dilakukan adalah (Priyatno, 2010):

- a. Merumuskan Hipotesis
Ho : $\beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan
H1 : $\beta \neq 0$: berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
- b. Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 ($\alpha=0,05$)
- c. Menentukan F hitung
- d. Menentukan F tabel
- e. Kriteria pengujian
 1. Ho diterima bila F hitung < F tabel
 2. Ho ditolak bila F hitung > F tabelAtau jika menggunakan software
 1. Ho diterima bila nilai probabilitas > alpha (5%=0,05)
 2. Ho ditolak bila nilai probabilitas < alpha (5%=0,05)
- f. Membandingkan F hitung dengan F tabel atau membandingkan probabilitas dengan alpha.

2. Uji Regresi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel independen yaitu Komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi menggunakan uji regresi parsial (uji t). Uji regresi parsial

merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2005). Adapun mengenai hipotesis-hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas < 0.05 atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel X secara individu (Parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- 2) Jika probabilitas > 0.05 atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel X secara individu (Parsial) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
3. Menghitung Koefisien Determinasi atau Korelasi Koefisien Ganda (R^2)

Jika ada variabel tak bebas Y dan variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_k , dan ingin dipelajari hubungan antara variabel Y dengan variabel X_i secara serempak ini berarti kita akan mempelajari korelasi ganda yang biasa diberi simbol $R_{Y.12 \dots k}$ atau sering disingkat dengan R, dapat dihitung dengan menggunakan rumus: Dengan R^2 adalah koefisien determinasi antara variabel bebas x_i dengan variabel bebas lainnya. $R^2 \times 100\%$ merupakan besarnya pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R^2 berada di antara nilai 0 sampai 1. Pengaruh dikatakan kuat dan signifikan jika nilai R^2 mendekati nilai 1.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Dari 9 dari 11 item pertanyaan yang ada menunjukkan koefisien yang signifikan dengan taraf kepercayaan 95%. Dikatakan signifikan karena nilai sig (signifikansi) lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan (0,05), yang berarti hampir seluruh pertanyaan valid, sehingga item pertanyaan yang valid dapat tersebut dimasukkan dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional

Dari 15 dari 19 item pertanyaan yang ada menunjukkan koefisien yang signifikan dengan taraf kepercayaan 95%. Dikatakan signifikan karena nilai sig (signifikansi) lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan (0,05), yang berarti 15 pertanyaan valid dapat tersebut dimasukkan dalam analisis selanjutnya.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dari 10 item pertanyaan yang ada menunjukkan koefisien yang signifikan dengan taraf kepercayaan 95%. Dikatakan signifikan karena nilai sig (signifikansi) lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan (0,05), yang berarti seluruh pertanyaan valid, sehingga semua pertanyaan tersebut dimasukkan dalam analisis selanjutnya.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Dari 6 item pertanyaan yang ada menunjukkan koefisien yang signifikan dengan taraf kepercayaan 95%. Dikatakan signifikan karena nilai sig (signifikansi) lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan (0,05), yang berarti seluruh pertanyaan valid, sehingga semua pertanyaan tersebut dimasukkan dalam analisis selanjutnya.

e. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Nilai Reliabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X_1)	0.729	Reliabel Tinggi
2	Komitmen Profesional (X_2)	0.762	Reliabel Tinggi
3	Motivasi (X_3)	0.773	Reliabel Tinggi
4	Kepuasan Kerja (Y)	0.786	Reliabel Tinggi

Dengan berpedoman pada tabel J.P Giliford tentang koefisien reliabilitas, kita dapat simpulkan bahwa keempat variabel, Komitmen Organisasional (X_1), Komitmen Profesional (X_2), Motivasi

(X3) dan Kepuasan Kerja (Y) masuk dalam golongan derajat keterandalan tinggi, yang berarti alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga untuk selanjutnya item-item pertanyaan pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

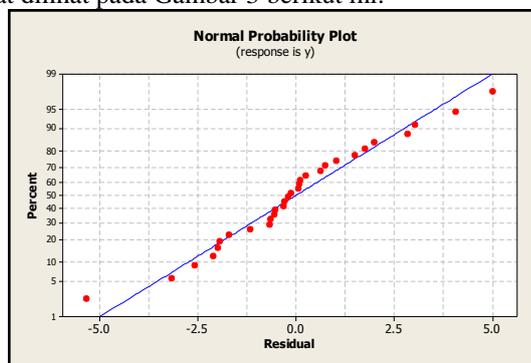
Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Keberadaan Otokorelasi

Hasil uji keberadaan otokorelasi dengan model regresi memiliki nilai Durbin-Watson 1,855. Berdasarkan tabel DW untuk $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$, bersesuaian dengan $dL = 0,941$ dan $dU = 1,541$. Karena $d > dU$, $1,855 > 1,541$, maka kita memutuskan untuk menerima H_0 dengan taraf arti 0,05, dengan kata lain tidak ada otokorelasi di antara ϵ_i .

b. Hasil Uji Kenormalan Untuk ϵ_i

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot*. Hasil uji normalitas dari program SPSS dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini:

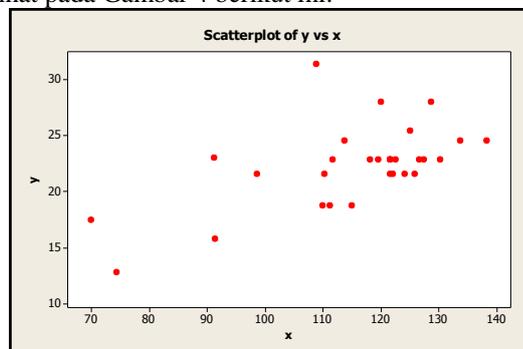


Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Pemeriksaan asumsi normalitas secara grafis dapat dilihat melalui plot peluang normal dari sisaan yang dibakukan (*Normal Probability Plot*). Sumbu horizontal adalah nilai-nilai sisaan dari data observasi dan sumbu vertikal adalah nilai harapan di bawah normalitas. Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Heteroskedasitas Varians

Heteroskedasitas varians, mempunyai varians yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dari program SPSS dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumbu vertikal pada plot di atas adalah plot antar sisaan (sisaan terstudentkan), sedangkan sumbu horizontal adalah nilai dugaan \hat{Y} . Pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik

scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Pendeteksian Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk memeriksa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas (X_i). Uji Multikolinieritas dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.379	2.640
x2	.083	11.985
x3	.074	13.574

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa model regresi mungkin terindikasi mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Komitmen Organisasional (X_1) kurang dari 10, tetapi pada variabel Komitmen Profesional (X_2) dan variabel Motivasi (X_3) melebihi nilai 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa mungkin terindikasi adanya multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Ganda

Persamaan Regresi

Tabel 4.3 menunjukkan hasil model taksiran untuk persamaan regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Model Taksiran

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.393	3.311	
x1	-.166	.191	-.166
x2	.918	.180	2.075
x3	-.930	.302	-1.333

Berdasarkan tabel 4.3, maka dapat kita lihat maka model regresi Y atas X adalah:

$$\hat{Y} = 11.393 - 1.66 X_1 + 0.918 X_2 - 0.930 X_3$$

Secara statistik persamaan regresi di atas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,393 artinya jika Komitmen Organisasional (X_1), Komitmen Profesional (X_2), Motivasi (X_3) interaksi X_1 - X_3 dan X_2 - X_3 bernilai nol, maka nilai dengan Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 11,393.
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X_1) menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar -1,66. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak searah antara variabel Komitmen Organisasional (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y), artinya semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasional (X_1) akan menyebabkan semakin rendah Kepuasan Kerja (Y), dan sebaliknya jika Komitmen Organisasional (X_1) semakin rendah akan menyebabkan semakin tinggi Kepuasan Kerja (Y).

3. Koefisien regresi variabel Komitmen Profesional (X_2) menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel Komitmen Profesional (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y), artinya semakin tinggi tingkat Komitmen Profesional (X_2) akan menyebabkan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja (Y), dan sebaliknya jika Komitmen Profesional (X_2) semakin rendah akan menyebabkan semakin rendah pula Kepuasan Kerja (Y).
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar -0,930. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak searah antara variabel Motivasi (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y), artinya semakin tinggi tingkat Motivasi (X_3) akan menyebabkan semakin rendah Kepuasan Kerja (Y), dan sebaliknya jika Motivasi (X_3) semakin rendah akan menyebabkan semakin tinggi Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4.4
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.661	3	79.554	15.525	.000 ^a
	Residual	133.230	26	5.124		
	Total	371.892	29			

Dari tabel 4.4 dengan $\alpha = 5\%$, dari uji ANOVA atau statistik F, diperoleh F hitung sebesar 15,525 dengan peluang (Sig) sangat kecil, dengan nilai p_{value} , yaitu 0,000. Dengan nilai $p_{\text{value}} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja apabila variabel Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Motivasi diketahui. Atau juga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 4.5
Koefisien Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.441	.002
	x1	-.870	.392
	x2	5.106	.000
	x3	-3.083	.005

Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

H_0 : $b_1 = 0$; Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : $b_1 \neq 0$: Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diperoleh t hitung untuk variabel Komitmen Organisasional (X_1) adalah -0,870 dengan nilai peluang (Sig) yang besar, dengan nilai p_{value} , yaitu 0,392. Dari data tersebut tampak bahwa t hitung dengan nilai p_{value} yang lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$), ini berarti bahwa Komitmen Organisasional (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Komitmen Profesional (X₂)

Ho : $b_2 = 0$; Komitmen Profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 Ha : $b_2 \neq 0$; Komitmen Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diperoleh nilai t hitung variabel Komitmen Profesional (X₂) adalah 5,106 dengan nilai peluang (Sig) sangat kecil, dengan nilai p_{value}, yaitu 0,000. Dari data tersebut tampak bahwa t hitung dengan nilai p_{value} yang lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$), ini berarti bahwa Komitmen Profesional (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Motivasi (X₃)

Ho : $b_2 = 0$; Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 Ha : $b_2 \neq 0$; Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi (X₃) adalah -3.083 dengan nilai peluang (Sig) sangat kecil, dengan nilai p_{value}, yaitu 0,005. Dari data tersebut tampak bahwa t hitung dengan nilai p_{value} yang lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$), ini berarti bahwa Motivasi (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Dengan menggunakan *SPSS Statistics* 17.0 diperoleh nilai korelasi R² berikut:

Tabel 4.6
Korelasi & Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.600	2.26368

Untuk model simultan diperoleh nilai R sebesar 0,801, yang artinya bahwa kuat hubungan antara variabel Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah kuat, karena mendekati nilai 1. Sedangkan didapat nilai R² sebesar 0,642, yang artinya bahwa variabel Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Motivasi mampu memberikan pengaruh sebesar 64,2% (0,642 x 100%) terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.7
Korelasi & Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
K.Org	.351 ^a	.123	.092	3.412
K.Prof	.673 ^a	.453	.433	2.695
Motivasi	.522 ^a	.273	.247	3.107

Untuk model partial diperoleh nilai R sebesar 0,351, yang artinya bahwa kuat hubungan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah lemah, karena masih jauh untuk mendekati nilai 1.

Sedangkan nilai R sebesar 0,673, yang artinya bahwa kuat hubungan antara variabel Komitmen Profesional terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah cukup kuat, karena mendekati nilai 1. Sedangkan didapat nilai R² sebesar 0,453, yang artinya bahwa variabel Komitmen Profesional mampu memberikan pengaruh sebesar 45,3% (0,453 x 100%) terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya nilai R sebesar 0,522, yang artinya bahwa kuat hubungan antara variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah cukup kuat, karena mendekati nilai 1.

Sedangkan didapat nilai R^2 sebesar 0,273, yang artinya bahwa variabel Motivasi mampu memberikan pengaruh sebesar 27,3% ($0,273 \times 100\%$) terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil penghitungan Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penghitungan Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
4. Berdasarkan hasil penghitungan Uji Simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa model regresi yang didapat dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja apabila variabel Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2), dan Motivasi (X3) diketahui. Atau juga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan adapun saran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dalam mengukur variabel seperti komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi dan kepuasan kerja para auditor perlu melakukan pendekatan psikologis dan bukan hanya melalui kuesioner.
2. Untuk mengatasi pertanyaan yang tidak valid, ada baiknya sebelum kuesioner didistribusikan dilakukan uji validitas terlebih dahulu yang nantinya dapat digunakan dalam uji selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Trisnaningsih, Sri. 2003. "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume 6., No. 2., Mei 2003. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Wijayanti, Diah. 2005. "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal : Motivasi sebagai Variable Moderating". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Setiawan, Ivan Aries., Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Aranya. N., Kenneth R. Ferris. 1984. "A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict". *The Accounting Review*. Vol LIX. No. 1 .January 1984. American Accounting Association.
- Ikhsan, Arfan., Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit.
- Palma, Chyntia Dwi. 2006. "Pengaruh Dimensi Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Kantor Inspeksi PT. Bank Rakyat Indonesia Semarang)". *Skripsi S1 (tidak dipublikasikan)*. Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman.

- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan keenam, Bandung; CV Alfabeta.
<http://cawaikam.blogspot.com/2010/11/kasus-akuntan-kasus-enron-dan-kap.html>
- Purba, Marini, 2012, Profesi Akuntan Publik di Indonesia, Cetakan pertama, Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- Maryanto., Budi. 2008. “Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Skripsi S1. Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Tua Efendi, Marihot, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama, Jakarta ; PT.Grasindo.
- Arens, Alvin A. dan James K. Loebbecke, 2000, Auditing An Integrated Approach, 8th edition, New Jersey; Prentice Hall International Inc.
- Randal J. Elder dan Mark S. Beasley, 2003, Auditing And Assurance Service; an Integrated Approach, 9th edition, New Jersey; Prentice Hall International Inc.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnelly, James H, 1996, Organization Behavior, 8th edition (terjemahan), Jakarta; Binarupa Aksara.
- Luthans, Fred, 2002, Organization Behavior, 9th edition, New York; McGraw- Hill.
- Sondang P, Siagian, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Bumi Aksara.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja, 1998, Auditing, Edisi kelima, Jakarta; Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 1998, Organizational Behaviour, New jersey: Prentice-Hall.
- Suharyanto dan Tata Iryanto, 1996, Kamus Bahasa Indonesia Modern, Surabaya; Penerbit Indah.