

aruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik

DWI CAHYONO

Universitas Muhammadiyah Jember

IMAM GHOZALI

Universitas Diponegoro

Job satisfaction and organizational commitment are two things considered when discussing replacement of accounting firm employees. This research examines causal relationship between job satisfaction and organizational commitment through non-recursive model. Those are organizational post, organization culture and role conflict as exogenous variables. The data of this research collected through mail survey to overall accounting firm in several cities in Indonesia, those are: Ujung Pandang, Denpasar, Surabaya, Malang, and Semarang. The Structural Equation Modeling is used for developing theoretical model and analyzing data.

The results of this research show causal relationship between job satisfaction and organization commitment. Job satisfaction is negatively related with organization commitment, and organization commitment significantly and positively influenced to job satisfaction. Exogenous variable for organization post positively influences to organization commitment and positively influences job satisfaction. Organization culture in accounting firm positively influences organization commitment. Role conflict significantly and negatively influences to job satisfaction and positively and not significantly influences to organization commitment.

This research found that organization commitment in accounting firm come first than job satisfaction, and organization culture in accounting firm created by accounting firm management strongly influenced organization commitment and later result in the raise of job satisfaction of accounting firm employees. Role conflict which occurred in accounting firm will negatively impact to job satisfaction and organization commitment. While, the higher organization post the more influences job satisfaction level and organization commitment of accounting firm employees.

Keywords: Job satisfaction, Organization commitment, Organization post, Orga-

I. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio, 1990). Studi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut Gregson (1992) kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di KAP.

Dalam studi lain yang berkaitan, Aranya, et. all (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang diperkerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. Mereka melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Tetapi studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan (Poznanski dan Blime, 1997). Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini dan menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Untuk merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan tersebut Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior atau jabatan. Hal ini sesuai menurut Bassett (1995) bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, budaya organisasional dan konflik peran diduga dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil peneliti terdahulu yang berkaitan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai *antecedent* dengan menggunakan Hofstede's Value Survey (HVS) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi. Hasil studi ini didukung oleh Hogan dan Martell (1987), Levin dan Stokes (1989) dan O'Driscoll et al. (1992) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan yang dapat

Selain budaya organisasi, konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja (Puspa dan Riyanto: 1999).

Berdasarkan uraian di atas, disamping menguji kembali hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, penelitian ini juga menguji pengaruh jabatan dan budaya organisasional serta konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut Apakah kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Dan sebaliknya Apakah juga komitmen organisasi di KAP berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apakah jabatan, budaya organisasional dan konflik peran di KAP berpengaruh terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, menguji pengaruh jabatan organisasional terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, menguji pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasi, dan menguji pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola sumber daya manusianya.

2. Kerangka Teoretis dan Hipotesa

Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah terletak pada penambahan variabel jabatan dan budaya organisasi dan konflik peran sebagai variabel *eksogen* terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Persamaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah sama-sama menggunakan *struktural equation model (SEM)* sebagai teknik analisisnya, untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Persamaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah sama-sama menguji hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dalam *a nonrecursive model* dengan menggunakan *structural equation modeling (SEM)* sebagai teknik analisisnya. Pada dasarnya SEM adalah merupakan kombinasi dari multiple regression dengan faktor analisis. Kelebihan SEM terletak pada kemampuannya menganalisis hubungan yang rumit secara simultan dan tetap efisien. Kemampuan tersebut membuat proses analisis bergeser dari *exploratory* menjadi *confirmatory analysis*.

Sedangkan yang dimaksud *a nonrecursive model* adalah suatu model dalam SEM dengan dua *structural equation* dimana variabel dependen dari masing-masing equation ditampilkan sebagai variabel prediktor dalam *equation* lainnya

2.1. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai

(1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi. (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi (Aranya et al. 1980)

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 2 hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997). Beberapa penelitian terdahulu misalnya Gregson (1992) melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Tetapi terdapat beberapa batasan dalam studi Gregson tersebut, karena masalah indentifikasi, sebuah model dengan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak dapat diuji. Kurangnya indentifikasi dapat disebabkan oleh tidak adanya penggolongan kondisi atau persyaratan, urutan kondisi atau kedua-duanya. Tanpa indentifikasi yang cukup estimasi parameter akan berubah-ubah dan inteprestasi terhdap parameter tersebut menjadi tak berarti (Long, 1986).

Aranya et.al (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen profesional dan organisasional sebagai *prediktor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Ni Buhr (1983) dan Meixner dan Bline (1989) juga mendukung kesimpulan Aranya et. all (1982) bahwa komitmen organisasional dan profesional adalah kompatibel atau sesuai. Juga korelasi nyata secara statistik antara kepuasan kerja dengan komitmen profesional maupun organisasional ditemukan.

Quarles (1994) meneliti mekanisme yang mempengaruhi komitmen *auditor internal*, kepuasan kerja dan perubahan tujuan. Dalam studinya ini menghipotesakan komitmen organisasional sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja, dan menemukan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dan hubungan yang berlawanan antara kepuasan kerja dan pergantian tujuan. Reed et al (1994) membuat model komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam sebuah model *non-rekursif*, keduanya sebagai *antecedent* terhadap pergantian tujuan. Meskipun mereka tidak secara khusus menguji sebab akibat antara konsep-konsep tersebut, sebuah hubungan yang signifikan dilaporkan antara jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan lajur komitmen terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian tersebut dihipotesakan bahwa:

- H_{1a} : Kepuasan kerja staff akuntan publik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
 H_{1b} : Komitmen organisasi staff akuntan publik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.2. Tingkatan Jabatan Karyawan (Staff/Senior/Manajer)

Aranya dan Ferris (1984) mendapati bahwa manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya sebagai akuntan ketimbang para anggota staff. Adler dan Aranya (1984) menemukan lebih lanjut bahwa sejalan dengan semakin tingginya jabatan akuntan publik dalam tingkatan hirarki organisasi, mereka akan memiliki tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik yang lebih besar, serta komitmen profesional dan organisasional yang lebih kuat.

Sedangkan menurut Basset (1995) kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih

san dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya lami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang eroleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya.

Hasil studi Albrecht dan Brown (1981) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akuntan pemula endah dibandingkan manajer atau partner dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh partner . iadi Gaertner dan Ruhe (1981) tampak bahwa akuntan pemula mengalami stress dan ketegangan nggi daripada manajer atau partner. Walaupun tidak dijelaskan secara eksplisit stress dan ngan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal-hal yang menyebabkan kepuasan kuntan pemula rendah adalah mereka merasa kurang dibutuhkan, mereka merasa kurang isipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, pastian akan masa depan dan rasa bosan. Dengan demikian,

Jabatan organisasi staff akuntan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
 Jabatan organisasi staff akuntan publik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Budaya Organisasional

Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan definisinya pasti (Ouchi dan Wilkins, 1985). Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang rahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 1998). Setiap anggota akan berperilaku sesuai a budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya.

Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan onal (Clemente dan Greespan, 1999), faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur dan h perusahaan, tempat operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri (produk/ jasa). r politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan erial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan ola perilaku.

Lebih lanjut menurut Hofstede et. al (1990) dua jenis praktek organisasi, yang ditimbulkan erta menghasilkan nilai-nilai budaya adalah proses seleksi dan proses sosialisasi. Proses i terdiri dari dua komponen yaitu perekrutan dan seleksi individu. Perekrutan adalah cara ndentifikasi, menyaring dan mengundang orang luar untuk masuk menjadi bagian unit a. Untuk itu perlu di cari individu-individu yang memiliki nilai-nilai budaya yang serupa n nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok. Sedangkan seleksi individu adalah s penyesuaian yang dilakukan oleh orang luar agar dirinya dapat direkrut. Tiap-tiap du cenderung untuk mencari dan memilih sistem budaya yang sesuai dengan nilai-nilai el mereka.

Sedangkan menurut Robbin (1996) Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang oleh anggota-anggota organisasi itu ; suatu sistem dan makna bersama. Salah satu implikasi erial yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. erkerjakan individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi itu mungkin asilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh aan mereka dan oleh organisasi. Dan tidak mengherankan, tingkat keluarnya karyawan yang ocok" (*misfits*) lebih tinggi ketimbang individu yang merasa cocok (Robbin, 1996). Berdasarkan n diatas maka:

Faktor budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

4. Konflik Peran

Menurut Wolfe dan Snoke (1962), konflik peran timbul karena adanya dua "perintah" yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika menghadapi suatu masalah tertentu, akan sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama datangnya dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua datangnya dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan. Apabila seorang profesional bertindak sesuai dengan kode etik, maka ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan dengan baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan, maka ia akan merasa telah bertindak secara tidak profesional. Kondisi seperti inilah yang disebut konflik peran; suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional.

Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor yang teridentifikasi dalam studi Bamber, Snowball dan Tubbs (1989) seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan kemampuan adaptasi.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) Koordinasi arus kerja menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh individu mendapat informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauh mana individu mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dan mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi berhubungan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai kebutuhan. Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan tanpa ada struktur yang baku dapat dicontohkan dalam bentuk formulasi aturan dan prosedur yang komprehensif, maka auditor senior berperan sangat penting dalam mengawasi pekerjaan staf akuntan dan memberikan bantuan yang diperlukan. Kelemahan pengawasan oleh auditor senior akan berakibat staf akuntan harus mengerjakan tugasnya tanpa pedoman sehingga lebih cenderung menghadapi konflik peran, terutama antara tuntutan audit dan tuntutan klien.

Menurut Puspa dan Riyanto (1999) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial akan menurunkan motivasi kerja. Kahn et. al. (1964) dan Jackson dan Schuler (1985) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Penelitian itu didukung oleh Abernethy dan Stoelwinder (1995), Puspa dan Riyanto (1999) dan Suwandi dan Indriantoro (1999) menemukan bahwa konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Mowday et al (1992) menemukan bahwa konflik peran merupakan antecedent dari komitmen organisasi. Peneliti lainnya (Mathie dan Zajac, 1990) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai level konflik peran yang lebih tinggi akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah. Oleh karena itu dapat dihipotesakan :

H_{4a} : Konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

H_{4b} : Konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi

3. Metode Penelitian

3.1. Metode Pemilihan dan Pengumpulan Data

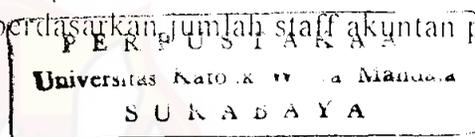
Penelitian ini, seperti penelitian-penelitian lainnya yang menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional misal, Aranya et. all (1982), Noriss dan Buhr (1983) dan Meixener dan Bline (1989), menggunakan staf akuntan publik secara individual sebagai unit yang dianalisis. Pengambilan sampel berdasarkan teknik *area probability sampling* yaitu Ujung Pandang, Denpasar, Surabaya, Malang dan Semarang hal ini dikarenakan untuk wilayah ini belum banyak yang meneliti dan penelitian mengenai perilaku karyawan KAP hanya terpusat di Ibukota saja. Data dan alamat diambil dari direktori Kantor Akuntan Publik Tahun 2000 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik sebagai rerangka sampling. Peneliti mengirimkan kuisioner berdasarkan jumlah staff akuntan publik yang tersedia di direktori tersebut.

3.2. Operasional Variabel

Kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja individu staff akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP). Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ/ kuisioner kepuasan Minnesota) yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori. Weiss et. all (1967) melaporkan validitas konsep berdasarkan hasil pengujian instrumen ini dalam profesi yang sama dan antara profesi yang berbeda. Hasilnya adalah koefisien internal umum sebesar 0,90 (Weiss et. all, 1967). Komitmen Organisasional. Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCT) yang dikembangkan oleh Porter et. all, (1974). Dengan kuesiner ini bermacam analisis dilaksanakan dengan menggunakan sampel yang berbeda (Mowday et. all 1979). Koefisien realibilitas internal (koefisiens alpha) untuk skala ini adalah sebesar 0,86.

Jabatan Organisasi. Jabatan Organisasi yang dimaksud disini adalah kedudukan karyawan kantor akuntan publik yaitu manajer, staff, dan senior. Poznanzki dan Bline (1997) menggunakan struktur organisasi ini dalam penelitiannya. Budaya Organisasional. Budaya organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan dimensi praktek, yaitu nilai-nilai dan keyakinan (belief) yang dimiliki oleh para staf akuntan, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (Hofstede et al. 1990 ; Kotter dan Heskett 1994). Analisis faktor memuat skor rata-rata unit sebagai indikator kunci dimensi kultur organisasional, terutama faktor-faktor yang mempunyai bobot skor rata-rata diatas 0,60.) Dengan menggunakan *skala Likert* lima point.

Konflik Peran. Konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo. et. all (1970). Instrumen ini terdiri delapan item dengan skala lima poin seperti "saya bekerja dibawah kebijakan aturan yang saling bertentangan", poin rendah menandakan tingkat konflik peran yang dihadapi individu rendah dan sebaliknya poin tinggi menandakan tingkat konflik yang dihadapi tinggi. Koefisien *Cronbach alpha* untuk instrumen ini 0,85.



4. Analisis Statistik dan Hasil Penelitian

4.1. Analisa Statistik

Analisis statistik yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM). *Structural equation* dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KO &= \beta_1 JO + \beta_2 BO + \beta_3 KP + \beta_4 KK + Z_1 \\ KK &= \beta_5 JO + \beta_6 KP + \beta_7 KO + Z_2 \end{aligned}$$

4.2. Prosedur Pengolahan Data

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui pengiriman kuisioner kepada 1000 responden. Kuisioner yang kembali adalah 155 buah dan yang dapat diolah adalah 125 buah. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis statistik SEM (*structural equation model*) antara 100-200 sampel dapat terpenuhi (Hair et.al., 1998).

Alasan pengurangan jumlah responden yang dianalisis terjadi karena berbagai kondisi diantaranya adalah 11 kuisioner responden tidak menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan, 8 kuisioner responden hanya menjawab sebagian dari daftar pertanyaan dan 11 responden tidak mengisi data demografi responden. Jumlah akhir data yang diolah tersebut telah melebihi besaran sampel minimal yang pengolahan datanya dengan menggunakan AMOS.

Statistik deskriptif mengenai karakteristik responden yaitu demografi responden yang berpartisipasi pada penelitian ini. Demografi responden ini menggambarkan, jenis kelamin, pendidikan, jabatan. Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini tercantum pada Tabel 1 dibawah ini.

TABEL 1

Statistik Deskriptif: Karakteristik Responden

		Frekuensi	Persentase
Ukuran Sample		125	100
Jenis Kelamin	Pria	97	77,6
	Wanita	28	22,4
Jabatan	Staff	57	45,6
	Senior	51	40,8
	Manajer	17	13,6
Pendidikan Terakhir	Non S1	43	34,4
	S1	65	52,0
	S2	17	13,6

Sumber : Data primer diolah

Dari 125 responden, jumlah responden pria sebesar 77,6% dan jumlah responden wanita 22,4%. Sebagian besar responden dikantor akuntan adalah staff (45,6%), Senior (40,8%) dan Manajer

). Sedangkan untuk tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 52,0% dan non S1 34,4% sedangkan yang berpendidikan S2 13,6 %.

TABEL 2

Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Deviasi standar	Kisaran aktual	Kisaran teoritis
budaya organisasi	24,70	3,71	14 - 32	8 - 40
kepuasan kerja	44,11	8,89	29 - 72	6 - 42
komitmen organisasi	47,56	5,29	35 - 60	15 - 75
konflik peran	19,48	3,76	12 - 27	7 - 35

Sumber : Data primer diolah

Statistik Deskriptif. Untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian (budaya organisasi,kepuasan kerja,komitmen organisasi dan konflik peran), peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata ,kisaran dan deviasi standar. Analisa dilakukan pada jawaban 125 responden tentang variabel-variabel penelitian yang dirinci dalam tabel 2 Berdasarkan tabel tersebut skor jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi berkisar antara 14 sampai dengan 32. Skor jawaban responden mengenai kepuasan kerja berkisar antara 29 sampai dengan 72. Skor jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi berkisar antara 35 sampai dengan 60. Skor jawaban responden mengenai variabel konflik peran berkisar antara 12 sampai dengan 27.

Analisis Model Pengukuran

Penelitian ini menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel endogen serta eksogen dan menguji pengaruh jabatan,budaya organisasi dan konflik peran sebagai variabel eksogen. Sebelum pengujian hipotesa dilakukan, harus dilakukan dahulu *Confirmatory Factor Analysis* dengan melakukan *measurement model*. Dalam penelitian ini diarahkan untuk dilakukan *unidimensionalitas* dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah konstruk. Untuk membangun *measurement model* berkaitan dengan sebuah faktor maka analisis yang dilakukan sama dengan analisis faktor. Indikator yang digunakan dalam sebuah model perlu dipastikan apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu konstruk yang merupakan *unidimensional variable*.

Indikator-indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : untuk konstruk komitmen organisasi X_1 sampai dengan X_{15} , untuk konstruk budaya organisasi X_{16} sampai dengan X_{23} untuk konstruk Konflik Peran X_{24} sampai dengan X_{30} dan untuk konstruk kepuasan kerja X_{31} sampai dengan X_{50} serta jabatan organisasi adalah diwakili X_{51} .

Hasil dari *confirmatory factor analysis* atas seluruh *measurement model* yang ada pada penelitian akan diuraikan secara lengkap berikut ini. Budaya organisasi pada indikator X_{18} dan X_{20} mempunyai *CR-critical ratio* dibawah 2. Untuk konstruk konflik peran hanya eliminasi indikator X_{25} menghasilkan penurunan nilai Chi-Square dan peningkatan nilai probabilitas yaitu 0,359 .Sedangkan konstruk komitmen organisasi berdasarkan *regresion weights*,

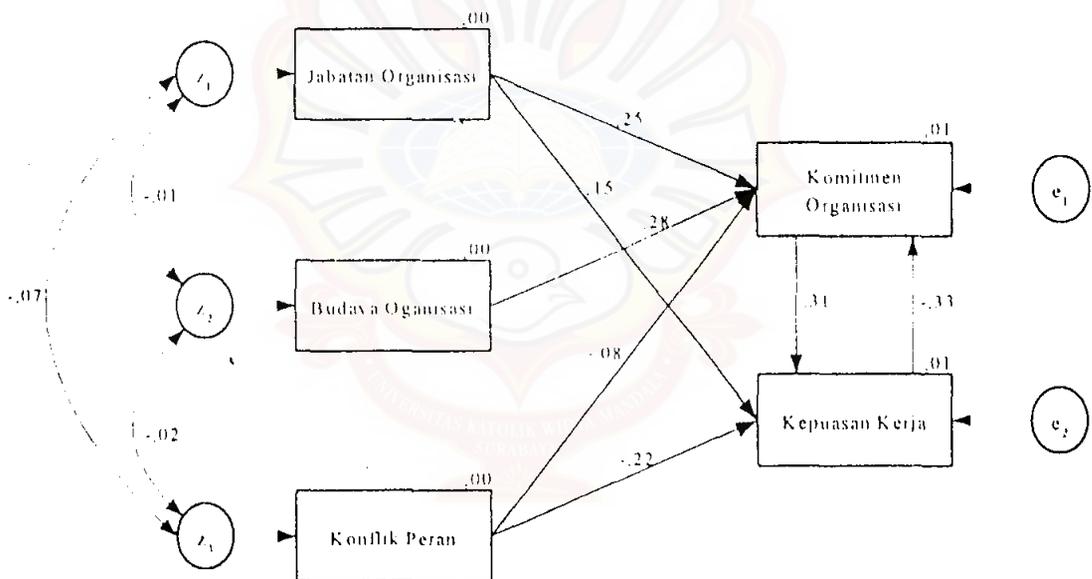
indikator yang diterima adalah X_7 , X_{11} , X_{12} dan X_9 . Sedangkan konstruk kepuasan kerja indikator indikator yang diterima hanya X_{38} , X_{48} dan X_{49} .

Uji realibilitas masing-masing variabel dengan menggunakan Cronbach Alpha adalah sebagai berikut: budaya organisasi memiliki reliabilitas 0,86,kepuasan kerja adalah 0,78,komitmen organisasi memiliki realibilitas 0,77 dan konflik peran memiliki realibilitas 0,75.

Multicollinearity dan singularity dapat dideteksi melalui *determinan matrik kovarian*. Nilai determinan yang sangat kecil menunjukkan indikasi terdapatnya masalah *multicollinearity* dan *singularity*. Hasil perhitungan AMOS.4.1 atas determinan matriks kovarian adalah $2,4456e-004$.Nilai determinan tersebut masih jauh dari angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah *multicollinearity* dan *singularity* pada data yang dianalisis.

GAMBAR 4.1

Pengaruh jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi



4.4. Pengujian Hipotesa

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa model yang diusulkan dalam penelitian ini tidak berbeda dengan model yang ada dalam populasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai chi-square sebesar 130,082 dan probability adalah sebesar 0,082 yang di atas 0,05 dengan *degree of freedom* sebesar 1,193, hal tersebut diperkuat oleh nilai GFI, AGFI, CFI yang relatif tinggi di atas 0,90 dan RMSE/ dibawah 0,08 (kecuali TLI sebesar 0,931).

Pengujian hipotesa mengenai hubungan kausalitas antara konstruk eksogen dengan konstruk endogen dilakukan dengan menganalisis hasil perhitungan *regression weight*. Untuk itu perlu dilakukan pengujian atas hipotesa nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol dengan menggunakan uji-t seperti yang biasanya digunakan pada teknik *multiple regression*.

Hasil perhitungan dengan menggunakan *software* AMOS 4.1 menunjukkan nilai t-hitungnya sebagaimana tercantum pada Tabel 3. berikut ini. Kolom C.R (*critical ratio*) identik dengan nilai

TABEL 3

Regression Weights Full Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KO	←	JO	0,1162	0,0476	2,4432	0,0046	par-1
KO	←	BO	0,3141	0,1096	2,8669	0,0041	par-2
KO	←	KP	-0,3030	0,0494	-0,7223	0,4701	par-3
KK	←	KP	-1,2510	0,5667	-2,2075	0,0073	par-4
KK	←	JO	0,1122	0,0680	1,6499	0,0990	par-10
KO	←	KK	-0,2037	0,2040	-0,9986	0,3180	par-8
KK	←	KO	0,4943	0,0466	2,9213	0,0269	par-9

per : Data yang diolah dengan AMOS 4.1

Pengujian Hipotesa 1a, 1b, 2a, dan 2b

Hipotesa H1a menyatakan bahwa kepuasan kerja staff akuntan publik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah negatif sebesar $-1,09986$ dan P sebesar $0,3180$. Nilai C.R tersebut belum melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan taraf signifikansi yaitu $0,05$. Dengan demikian hipotesa 1a ditolak dan tidak signifikan.

Hipotesa H1b menyatakan bahwa komitmen organisasi staff akuntan publik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk komitmen organisasi dengan kepuasan kerja adalah positif sebesar $2,2912$ dan P adalah $0,0269$. Nilai C.R tersebut melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan diatas taraf signifikansi $0,05$. Dengan hasil diatas dapatlah diketahui bahwa hipotesa alternatif yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi diterima dan signifikan.

Hipotesa 2a menyatakan jabatan organisasi staff akuntan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk jabatan organisasi dengan kepuasan kerja adalah positif sebesar $1,6499$ dan P adalah sebesar $0,3180$. Nilai tersebut belum melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan diatas taraf signifikansi yaitu $0,05$. Dengan hasil diatas dapatlah diketahui bahwa hipotesa 2a ditolak dan tidak signifikan. Hipotesa 2b menyatakan jabatan organisasi staff akuntan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk jabatan organisasi dengan komitmen organisasi adalah negatif sebesar $2,4432$ dan P adalah sebesar $0,0046$. Nilai C.R tersebut melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan diatas taraf signifikansi yaitu $0,05$. Dengan demikian hipotesa 2b ditolak dan tidak signifikan.

Pengujian Hipotesa 3, 4a dan 4b

Hipotesa 3 yang menyatakan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk budaya organisasional dengan komitmen organisasi adalah positif sebesar $2,8669$ dan P adalah sebesar $0,0041$. Nilai C.R tersebut telah melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan dibawah taraf signifikansi $0,05$. Dengan demikian hipotesa 3 dapat diterima dan signifikan.

Hipotesa_{4a} menyatakan konflik peran staff akuntan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk konflik peran dengan kepuasan kerja adalah negatif sebesar $-2,2075$ dan P adalah sebesar $0,0073$. Nilai C.R tersebut melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan diatas taraf signifikansi yaitu $0,05$. Dengan demikian hipotesis_{4a} diterima dan signifikan.

Hipotesa 4b menyatakan konflik peran staff akuntan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengolahan data dapat dilihat C.R pada hubungan konstruk konflik peran dengan komitmen organisasi adalah positif sebesar $-0,7223$ dan P adalah sebesar $0,4701$. Nilai C.R tersebut belum melampaui batasan kritis diatas $1,96$ dan diatas taraf signifikansi yaitu $0,05$. Dengan demikian hipotesa_{4b} ditolak dan tidak signifikan.

5. Kesimpulan, Keterbatasan dan Implikasi

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi menjadi pertanda awal kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Bateman dan Strasser (1984) yang menemukan komitmen organisasi menjadi pertanda awal kepuasan kerja. Hal ini juga membuktikan hasil yang berbeda dengan William dan Hazer (1986) bahwa hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang tidak dapat diuji. Demikian pula dengan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian ini mendukung hipotesa tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, temuan ini konsisten menurut Robin (1996) bahwa salah satu implikasi manajerial yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi yang memperkerjakan individu yang nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi itu menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen.

Demikian pula konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Kahn et al. (1964) dan Jackson dan Schuler (1985) serta Puspa dan Riyanto (1999) bahwa konflik peran yang terjadi disuatu organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan, peningkatan perputaran kerja dan penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi serta penurunan kinerja secara keseluruhan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuisioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi kantor akuntan publik, sehingga simpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Kelemahan pendekatan survei umumnya terletak pada *internal validity*. Kedua alat ukur untuk jabatan organisasi dalam penelitian ini adalah staff, senior dan manajer, dimungkinkan pemilihan data ini tidak dimengerti oleh responden. Ketiga penelitian ini pemilihan sampelnya hanya pada KAP yang relatif kecil karena berada diluar kota Jakarta seperti Ujung Pandang, Denpasar, Surabaya, Malang dan Semarang.

Implikasi dan Saran

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa model yang diusulkan tidak berbeda dengan yang terdapat dalam populasi. Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang ada dalam pengelolaan kantor akuntan publik akan berdampak pada peningkatan komitmen dari suatu karyawan KAP nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja. Mengenai jabatan organisasi semakin tinggi jabatan organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan KAP. Temuan ini dapat dijadikan dasar bagi pengelola KAP untuk menciptakan budaya organisasi yang diciptakan di KAP sudah kondusif atau tidak karena dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen pada KAP tempat karyawan bekerja.

Saran yang dikemukakan bagi penelitian selanjutnya adalah pertama dapat memperbesar sampel misalnya karyawan KAP yang berada di ibukota Jakarta, karena di Jakarta tingkat persaingan antar karyawan sangat tinggi dan niatan untuk berpindah lebih besar, yang disebabkan banyaknya KAP. Kedua menambah variabel yang dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi misalnya *komitmen profesional, locus of control* dan *gender*.

RENSI

- N dan K. Ferris, 1994. A re-examination of accountant organizational - professional conflict. *The Accounting Review* 59 (January): 1-15
- ..., R. Lachman dan J. Armenic, 1982. Accountant' job satisfaction : A path analysis. *Accounting, Organization and Society* 7 (3) : 201 - 215
- ..., J. Pollock dan J. Armenic 1981. An examination of profesional comitment in public accounting. *Accounting, Organization and Society* 271 - 280.
- ..., Hafiq A dan Ahmen, Syed W, Assesing Organizational Commitment in a Developing Country: Pakistan, a Case Study. *Human Relations* 40 (1987):267-280
- ..., T dan S. Strasser, 1984. A longitudinal analysis of the antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27 : 95-112
- ..., G. 1994. The Case Against Job Satisfaction. *Bussines Horizon* (May)
- ..., A. 1993. Organizational Commitment and turnover : A meta - analysis. *Academy of Management* 36 (5) : 1140-1157
- ..., and N Hudecek. 1993. Organizational commitment-turnover relationship across occupational. *Group dan Organization Management* 18 (2) : 188-213.
- ..., D. R dan C, W, Emory . 1995 *Bussines Research Methods*, 5th ed USA Richard D. Irwin.
- ..., Kieth, 1995, Human Behavior at Work : Organizational Behavior, *tata Mc. Graw Hill Publishing Compony, New Delhi*
- ..., and, Augusty, 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- ..., K. 1981. Organizational Commitment and Performance In A Professional Accounting Firm. *Accounting Organizations and Society* 6 (4) : 317-325
- ..., n, T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavior Research In Accounting*, 4 : 80 - 95
- ..., oseph, F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.I. Tatham dan W. C. Black. 1998. Multivariate Data Analysis, 5th ed. *Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall International, Inc.*
- ..., A. E. Chewing, dan M. Taylor, 1986. Organizational -professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor *Auditing : A Journal of Practise & Theory* 5 : 109-121
- ..., de, Geert; Motivation, Leadership, and Organization : Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics* (Summer 1980b) : 42-63
- ..., J. H. K. The Man on the Dis. Assembly Line : New Zealand Freezing Workers. *Australia /New Zealand Journal of Sociology* 13 (February 1997): 2-12

- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen .BPFE, Yogyakarta
- Jackson, SE dan Shuler, R.S . A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in world Settings, *Organizational Behavior and Human Decision Process* (1985)pp. 16-78
- Kahn, D, Wolfe, D, Quinn, R, Snock, J dan Rosenthal, R., *Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity* (New York, 1964)
- Kerlinger. F.H. 1990. Azaz-Azaz penelitian Behavior. Edisi 3 terjemahan L.R Simatupang . Gajah Mada University Press.
- Kozlowski, S dan Doherty, M 1989 Integration of climate and leadership : Examination of neglected issue . *Journal of Applied Psychology*, 74 : 546-553.
- Luthans, F, *Organizational Behavior*; (Mc.Hraw-Hill, 1995)
- Long, J. 1986 . Covariance structure models. *Quantitative Applications in the Social Science*: vol 14. Thousand Oaks. CA: Sage Publications . Inc.
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Rosda Karya Bandung.
- Mathieu, J. 1991, A. cross level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5): 607-618.
- Meixner. W, and D. Bline 1989. Professional and Job Related attitudes and the behaviors they influences among governmental accountants.
- Norris, D dan R. Niebuhr, 1983. Professionalism, Organizational commitment and job satisfaction in accounting organization . *Accounting, Organizations and Society* 9 (1): 49-59
- O'Driscoll, M.P dan Behr. TA. 1994 . Supervisor behavior, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates . *Journal of Organizational Behavior*, 15: 141-155
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA
- Quarles. R. 1994. An examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanisms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction and turnover intentions, *Journal of Management Issues* 6 (2): 176-194.
- Randall, Donna.M. 1993, Cross-cultural Research on Organizational Commitment : A Review and Application of Hofstede's Value Survey Module. *Journal of Business Research* 26, 91-110
- Riggio, R.E, 1990 Introduction to Industrial / Organizational Psychology, Glenview, Illinois: Scott, Foresman / Little Brown Higher Education.
- Sorensen . J. dan T. Sorensen . 1974. The conflict of professionals in bureaucratic organization, *Administrative Science Quarterly* (March) : 98-106
- Vroom, V. 1964. Work and Motivation, New York, NY : John Wiley dan Sons

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation

1507 E. 53rd Street - #452

Chicago, IL 60615 USA

773-667-8635

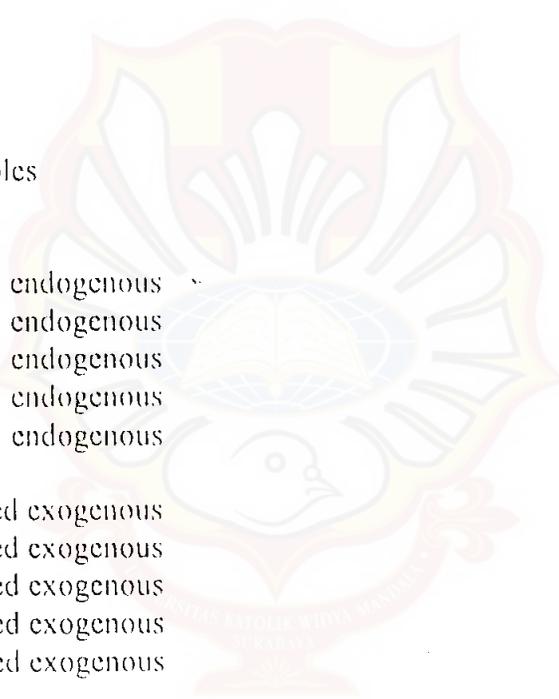
Fax: 773-955-6252

<http://www.smallwaters.com>

full model

model contains the following variables

KO	observed	endogenous
JO	observed	endogenous
BO	observed	endogenous
KP	observed	endogenous
KK	observed	endogenous
z1	unobserved	exogenous
z2	unobserved	exogenous
z3	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous



Number of variables in your model:	10
Number of observed variables:	5
Number of unobserved variables:	5
Number of exogenous variables:	5
Number of endogenous variables:	5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Observed	5	0	0	0	0	5
Unobserved	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	7	3	5	0	0	15
Total	12	3	5	0	0	20

model is nonrecursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP	1,000	5,000	0,175	0,799	-0,655	-1,496
BO	3,000	15,000	-0,210	-0,960	-0,417	-0,951
JO	62,000	85,000	-0,046	-0,212	-0,942	-2,149
KK	16,000	37,000	-0,189	-0,862	-0,218	-0,497
KO	4,000	16,000	-0,186	-0,849	-0,502	-1,145
Multivariate					-1,471	-0,983

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
17	15,97	0,007	0,581
16	11,930	0,036	0,941
33	11,285	0,046	0,931
53	10,603	0,060	0,945
111	10,592	0,060	0,877
97	9,939	0,077	0,925
80	9,677	0,085	0,914
27	9,646	0,086	0,851
52	9,483	0,091	0,815
2	9,300	0,098	0,789
28	9,291	0,098	0,690
36	9,207	0,101	0,618
123	9,007	0,109	0,610
124	8,961	0,111	0,523
77	8,955	0,111	0,413
116	8,859	0,115	0,362
61	8,850	0,115	0,270
68	8,798	0,117	0,212
90	8,489	0,131	0,282
73	8,339	0,139	0,279
117	8,253	0,143	0,244
64	8,215	0,145	0,191
69	8,090	0,151	0,184
104	7,994	0,157	0,166
4	7,376	0,194	0,470
95	7,185	0,207	0,527
50	7,163	0,209	0,457
37	7,058	0,216	0,453
30	6,880	0,230	0,511
34	6,741	0,241	0,541
110	6,736	0,241	0,462
45	6,672	0,246	0,433
6	6,638	0,249	0,382
102	6,608	0,251	0,330
47	6,547	0,257	0,305
1	6,340	0,275	0,401
24	6,316	0,277	0,347
71	6,045	0,302	0,513

5.890	0.317	0.429
5.878	0.318	0.367
5.860	0.320	0.313
5.762	0.330	0.332
5.712	0.335	0.309
5.709	0.336	0.249
5.594	0.348	0.282
5.556	0.352	0.253
5.455	0.363	0.278
5.403	0.369	0.262
5.370	0.372	0.231
5.351	0.375	0.193
5.334	0.377	0.158
5.202	0.392	0.203
5.079	0.406	0.249
4.856	0.434	0.406
4.843	0.435	0.353
4.708	0.452	0.432
4.599	0.467	0.489
4.584	0.469	0.435
4.534	0.475	0.423
4.483	0.482	0.412
4.355	0.500	0.496
4.292	0.508	0.502
4.291	0.508	0.432
4.279	0.510	0.378
4.191	0.522	0.414
4.129	0.531	0.420
4.079	0.538	0.413
4.066	0.540	0.360
3.881	0.567	0.525
3.813	0.577	0.543
3.761	0.584	0.540
3.756	0.585	0.475
3.582	0.611	0.636
3.577	0.612	0.573
3.535	0.618	0.558
3.526	0.619	0.498
3.517	0.621	0.437
3.495	0.624	0.395
3.455	0.630	0.377
3.443	0.632	0.324
3.417	0.636	0.291
3.173	0.673	0.555
3.157	0.676	0.503
3.115	0.682	0.489
3.109	0.683	0.421
3.102	0.684	0.357
3.029	0.696	0.385
3.013	0.698	0.335
2.941	0.709	0.361
2.936	0.710	0.297
2.921	0.712	0.248
2.776	0.734	0.371
2.576	0.765	0.600
2.570	0.766	0.527

29	2,565	0,767	0,452
26	2,541	0,770	0,406
41	2,522	0,773	0,352
89	2,519	0,774	0,280

Sample size: 125

Sample Covariances

	KP	BO	JO	KK	KO
K	0,573				
BO	-0,033	5,747			
JO	-0,324	-0,159	34,500		
KK	-0,784	0,828	5,707	19,101	
KO	-0,062	1,628	2,896	0,562	7,413

Eigenvalues of Sample Covariances

5,397e-001 4,618e+000 8,180e+000 1,731e+001 3,669e+001

Condition number of Sample Covariances = 6,797892e+001

Sample Correlations

	KP	BO	JO	KK	KO
KP	1,000				
BO	-0,018	1,000			
JO	-0,073	-0,011	1,000		
KK	-0,237	0,079	0,222	1,000	
KO	-0,030	0,249	0,181	0,047	1,000

Eigenvalues of Sample Correlations

6,300e-001 7,774e-001 9,611e-001 1,167e+000 1,464e+000

Condition number of Sample Correlations = 2,324054e+000

Determinant of sample covariance matrix = 1,2945e+004

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments: 15

Number of distinct parameters to be estimated: 15

Degrees of freedom: 0

0e	1	0,0e+000	-9,2270e-002	1,00e+004	2,63278592389e+001	0	1,00e+004
1e	0	2,7e+001	0,0000e+000	4,83e-001	8,91852531005e-001	23	8,91e-001
2e	0	4,8e+001	0,0000e+000	1,57e-001	2,03925634655e-001	1	1,20e+000
3e	0	6,1e+001	0,0000e+000	1,53e-001	3,23526989123e-002	1	1,17e+000
4e	0	8,2e+001	0,0000e+000	6,42e-002	1,72450279798e-003	1	1,13e+000
5e	0	9,1e+001	0,0000e+000	2,15e-002	8,72481567171e-006	1	1,04e+000
6e	0	8,9e+001	0,0000e+000	1,47e-003	2,75612421774e-010	1	1,00e+000
7e	0	8,9e+001	0,0000e+000	8,90e-006	5,68434188608e-014	1	9,99e-001
0e	0	9,6e+001	0,0000e+000	1,00e+004	4,08784505034e-019	0	1,00e+004
1e	0	8,6e+001	0,0000e+000	2,73e-010	3,19281290709e-020	1	1,00e+000

um was achieved

uare = 130,082

es of freedom = 1,193

ability level = 0,082

ototically Distribution-free Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KO <---- JO	0,116	0,048	2,443	par-1
KO <---- BO	0,314	0,110	2,867	par-2
KO <---- KP	-0,303	0,419	-0,722	par-3
KK <---- KP	-1,251	0,567	-2,208	par-4
KK <---- JO	0,112	0,068	1,650	par-10
KO <---- KK	-0,204	0,204	-0,999	par-8
KK <---- KO	0,494	0,537	0,921	par-9

Standardized Regression Weights:

	Estimate
KO <---- JO	0,251
KO <---- BO	0,277
KO <---- KP	-0,084
KK <---- KP	-0,217
KK <---- JO	0,151
KO <---- KK	-0,327
KK <---- KO	0,308

Path Coefficients:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
z2 <----> z3	-0,033	0,172	-0,189	par-5
z1 <----> z2	-0,159	1,249	-0,127	par-6
z1 <----> z3	-0,324	0,410	-0,791	par-7

Path Correlations:

	Estimate
z2 <----> z3	-0,018
z1 <----> z2	-0,011
z1 <----> z3	-0,073

Path Coefficients:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
z1	34,500	3,187	10,825	par-11
z2	5,747	0,649	8,849	par-12
z3	0,573	0,060	9,603	par-13
e1	7,331	1,533	4,782	par-14
e2	18,934	4,267	4,438	par-15

Partial Multiple Correlations:

	Estimate
KP	0,000
BO	0,000
JO	0,000
KK	0,009
KO	0,011

Stability index for the following variables is 0,101

KK

KO

Implied (for all variables) Covariances

	KP	BO	JO	KK	KO
KP	0,573				
BO	-0,033	5,747			
JO	-0,324	-0,159	34,500		
KK	-0,784	0,828	5,707	19,101	
KO	-0,062	1,628	2,896	0,562	7,413

Implied (for all variables) Correlations

	KP	BO	JO	KK	KO
KP	1,000				
BO	-0,018	1,000			
JO	-0,073	-0,011	1,000		
KK	-0,237	0,079	0,222	1,000	
KO	-0,030	0,249	0,181	0,047	1,000

Implied Covariances

	KP	BO	JO	KK	KO
KP	0,573				
BO	-0,033	5,747			
JO	-0,324	-0,159	34,500		
KK	-0,784	0,828	5,707	19,101	
KO	-0,062	1,628	2,896	0,562	7,413

Implied Correlations

	KP	BO	JO	KK	KO
KP	1,000				
BO	-0,018	1,000			
JO	-0,073	-0,011	1,000		
KK	-0,237	0,079	0,222	1,000	
KO	-0,030	0,249	0,181	0,047	1,000

Residual Covariances

	KP	BO	JO	KK	KO
KP	0,000e+000				
BO	0,000e+000	0,000e+000			
JO	0,000e+000	0,000e+000	0,000e+000		
KK	1,110e-016	-1,110e-016	-8,882e-016	0,000e+000	
KO	-6,245e-017	-2,220e-016	-4,441e-016	1,110e-016	-8,882e-016

Standardized Residual Covariances

	KP	BO	JO	KK	KO
	0.000e+000				
	0.000e+000	0.000e+000			
	0.000e+000	0.000e+000	0.000e+000		
	3.636e-016	-1.176e-016	-3.761e-016	0.000e+000	
	-3.372e-016	-3.676e-016	-3.043e-016	1.038e-016	-9.434e-016

Path Effects

	KP	BO	JO	KK	KO
	-1.273	0.141	0.154	-0.091	0.449
	-0.044	0.285	0.085	-0.185	-0.091

Standardized Total Effects

	KP	BO	JO	KK	KO
	-0.220	0.077	0.207	-0.091	0.280
	-0.012	0.251	0.183	-0.297	-0.091

Direct Effects

	KP	BO	JO	KK	KO
	-1.251	0.000	0.112	0.000	0.494
	-0.303	0.314	0.116	-0.204	0.000

Standardized Direct Effects

	KP	BO	JO	KK	KO
	-0.217	0.000	0.151	0.000	0.308
	-0.084	0.277	0.251	-0.327	0.000

Indirect Effects

	KP	BO	JO	KK	KO
	-0.0216	0.1411	0.0419	-0.0915	-0.0452
	0.2592	-0.0287	-0.0314	0.0186	-0.0915

Standardized Indirect Effects

	KP	BO	JO	KK	KO
	-0.0037	0.0774	0.0564	-0.0915	-0.0282
	0.0721	-0.0253	-0.0677	0.0299	-0.0915

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	0.002						
par-2	0.001	0.012					
par-3	-0.008	-0.006	0.176				
par-4	0.002	0.002	-0.017	0.321			
par-5	0.000	-0.000	0.004	-0.003	0.030		
par-6	-0.007	-0.003	0.004	0.020	-0.018	1.560	
par-7	0.000	0.001	0.016	0.015	0.000	-0.025	0.168

par-8	-0,005	-0,008	0,053	-0,012	-0,004	0,020	-0,004
par-9	0,012	0,018	-0,132	0,024	0,011	-0,083	0,011
par-10	-0,001	-0,002	0,007	-0,010	-0,000	-0,005	0,004
par-11	-0,015	-0,035	0,015	0,271	-0,016	0,746	0,258
par-12	0,001	0,002	-0,020	0,031	-0,012	-0,030	-0,003
par-13	0,000	0,001	0,000	0,004	0,000	0,001	-0,005
par-14	0,025	0,022	-0,353	0,088	0,039	-0,204	-0,028
par-15	0,104	0,161	-0,983	0,241	0,078	-0,023	-0,158

	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-8	0,042						
par-9	-0,105	0,288					
par-10	0,006	-0,014	0,005				
par-11	0,071	-0,246	0,021	10,157			
par-12	-0,008	0,026	-0,006	-0,039	0,422		
par-13	0,001	-0,001	-0,000	0,009	0,003	0,004	
par-14	-0,260	0,662	-0,035	-0,364	0,063	-0,001	2,351
par-15	-0,730	1,970	-0,135	-1,713	0,072	0,012	4,571

	par-15

par-15	18,205

Correlations of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-1	1,000						
par-2	0,132	1,000					
par-3	-0,397	-0,127	1,000				
par-4	0,062	0,036	-0,069	1,000			
par-5	0,050	-0,017	0,060	-0,031	1,000		
par-6	-0,123	-0,023	0,008	0,028	-0,084	1,000	
par-7	-0,018	-0,027	0,092	-0,066	0,001	-0,050	1,000
par-8	-0,501	-0,346	0,620	-0,108	-0,118	0,079	-0,049
par-9	0,488	0,313	-0,588	0,078	0,120	-0,124	0,051
par-10	-0,302	-0,297	0,262	-0,271	-0,037	-0,057	0,131
par-11	-0,101	-0,099	0,011	0,150	-0,029	0,187	0,197
par-12	0,037	0,031	-0,072	0,085	-0,108	-0,037	-0,011
par-13	0,099	0,139	0,006	0,123	0,016	0,012	-0,210
par-14	0,345	0,129	-0,549	0,102	0,148	-0,106	-0,044
par-15	0,515	0,345	-0,549	0,100	0,107	-0,004	-0,090

	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-8	1,000						
par-9	-0,957	1,000					
par-10	0,433	-0,392	1,000				
par-11	0,109	-0,144	0,096	1,000			
par-12	-0,060	0,074	-0,131	-0,019	1,000		
par-13	0,041	-0,042	-0,039	0,048	0,078	1,000	
par-14	-0,831	0,805	-0,336	-0,075	0,064	-0,010	1,000
par-15	-0,839	0,861	-0,467	-0,126	0,026	0,046	0,699

par-15

1,000

Path Ratios for Differences between Parameters

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
1	0,000						
2	1,743	0,000					
3	-0,952	-1,381	0,000				
4	-2,417	-2,730	-1,302	0,000			
5	-0,844	-1,687	0,610	2,040	0,000		
6	-0,219	-0,376	0,110	0,805	-0,099	0,000	
7	-1,065	-1,495	-0,037	1,286	-0,656	-0,124	0,000
8	-1,382	-1,970	0,297	1,682	-0,607	-0,036	0,258
9	0,734	0,351	0,934	2,329	0,969	0,460	1,243
10	-0,043	-1,392	1,020	2,315	0,773	0,216	1,073
11	10,771	10,684	10,843	11,341	10,803	10,839	11,119
12	8,670	8,291	7,581	8,484	8,381	4,133	7,867
13	6,300	2,210	2,070	3,243	3,344	0,586	2,105
14	4,755	4,608	4,246	5,433	4,853	3,605	4,771
15	4,436	4,402	4,265	4,752	4,461	4,289	4,455

	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
8	0,000						
9	0,951	0,000					
10	1,708	-0,674	0,000				
11	10,943	10,282	10,810	0,000			
12	8,596	6,476	8,514	-8,808	0,000		
13	3,697	0,145	5,001	-10,653	-7,990	0,000	
14	4,416	5,964	4,636	-7,468	0,974	4,403	0,000
15	4,311	4,834	4,378	-2,761	3,067	4,306	3,434

par-15

0,000

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	15	0,000	0		
Saturated model	15	0,000	0		
Independence model	5	27,618	10	0,002	2,762

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,000	1,000		
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	2,223	0,937	0,906	0,625

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	1,000	1,000	1,000		
Saturated model	1,000	1,000	1,000		
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,000	0,000	0,000
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	0,000	0,000	0,000
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	17,618	5,636	37,234

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,000	0,000	0,000	0,000
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	0,223	0,142	0,045	0,300

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	0,119	0,067	0,173	0,018

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	30,000	31,525	96,566	87,425
Saturated model	30,000	31,525	96,566	87,425
Independence model	37,618	38,126	59,806	56,759

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MFCVI
Default model	0,242	0,242	0,242	0,254
Saturated model	0,242	0,242	0,242	0,254
Independence model	0,303	0,207	0,462	0,307

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model		
Independence model	83	105

Execution time summary:

Minimization	: 0,110
Miscellaneous	: 0,770
Bootstrap	: 0,000
Total	: 0,880

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)

SRI TRISNANINGSIH

UPN "Veteran" Surabaya

The objective of this research is to empirically analyses the impact of organizational and professionalism commitment toward job satisfaction, and include motivation as intervening variable. The result of this research is expected to give contribution in developing the theory, especially concerning attitude of accountant. In addition, it is expected to give practical contribution for organization, especially public accountant.

Path analysis was used to test the hypotheses using AMOS. The result reveals that (a) there is a significant effect between organizational and professional commitment and job satisfaction, (b) there is a significant effect between the organizational and professional commitment and motivation, (c) there is a significant effect between motivation and job satisfaction, (d) there is a significant indirect effect of the organizational and professional commitment toward job satisfaction, through motivation the intervening variable. The coefficient of direct effect of organizational and professional commitment is greater than that of the indirect effect through motivation, the intervening variable. Therefore, motivation the intervening variable can be ignored.

Keywords : *Organizational commitment, Professionalism commitment, Motivation, and Job satisfaction.*

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Oleh karena itu komitmen organisasioanal akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja pada organisasi

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan 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 mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (Gregson, 1992). selain itu, Bateman dan Strasser (1984) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan (Poznanski dan Blin, 1997). Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini.

Penelitian terdahulu, Aranya et al. (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai *prediktor* kepuasan kerja. Mereka menyatakan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Penelitian ini menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan menambah variabel motivasi sebagai variabel intervening.

Secara lebih rinci, masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi ?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ?

2. Telaah Pustaka dan Hipotesis

2.1.1. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pandangan profesionalisme kepatuhan sosial.

Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dirasakan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Wibowo (1996), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja tidak mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan adap terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal karir profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dalam memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan bisa menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah sesuatu yang berusaha untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah sesuatu yang berusaha untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Husnan, 2000).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang harusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dua dimensi. **Pertama**, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. **Kedua**, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. **Ketiga**, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari individu.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) 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 (Poznanski dan Bline, 1997).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Bateman dan Strasser, 1984). Gregson (1992) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa 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

profesional sebagai *predictor* kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Niebuhr (1983), juga Meixner dan Bline (1989) (dalam Poznanski 1997) mendukung kesimpulan Aranya et al. (1982) bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

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

2.6. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins 1996). Norris dan Neibuhr (1984) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

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

2.7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi

Komitmen organisasional adalah merupakan suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Menurut Robbins (1996) motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai inovasi yang 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 agar komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai.

Berdasarkan landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

2.8. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Motivasi

Komitmen profesional juga dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya

Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995).

Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja khususnya guna mendapatkan predikat sebagai seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan didalam suatu asosiasi profesi. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis:

H_4 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi

2.9. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis, 1995). 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 akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Penelitian terdahulu yaitu, Rahardja (2000) menganalisis motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_5 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.10. 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 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 Reksohadiprodjo (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 akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan logika dari tinjauan paparan diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

6 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

11. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, kad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan rang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya enjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Hal ini dapat enjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam ekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak au berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

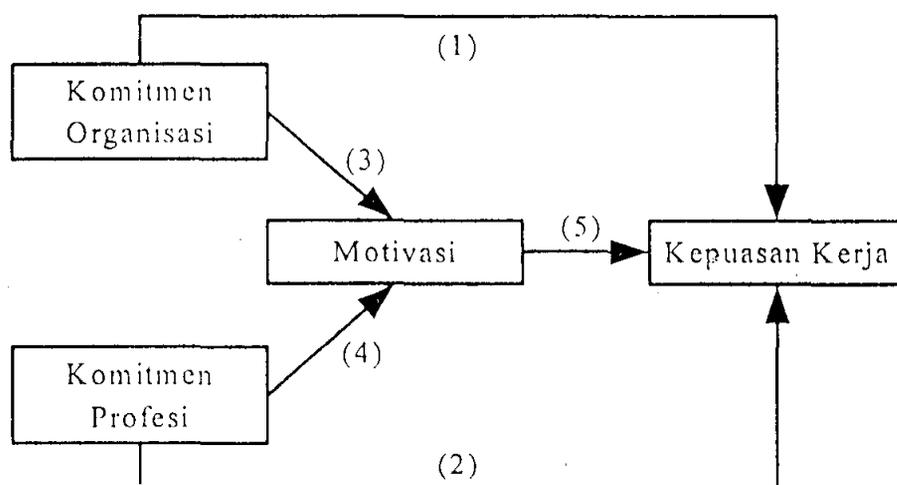
Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (reward) sesuai ofesinya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah emperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang au auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi ecara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja. erdasarkan logika dari tinjauan paparan diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, aka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

7 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Gambar 1 dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran teoritis yang dibuat dalam model kema:

GAMBAR 1

Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa Timur yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2000. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun. Penentuan jumlah sampel menurut Arifunto (1998), apabila subyek atau populasinya lebih besar dari 100, maka sampel dapat diambil antara 20 - 25 % atau lebih dari populasi atau subyeknya. Maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah $25\% \cdot 375 = 93,75$ (dibulatkan 94).

Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan kantor akuntan publik agar dapat menunjuk stafnya sesuai kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi responden. Juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian dan kepentingan ilmiah. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasional, variabel komitmen profesional, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja. Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasi kontinueance (lima item) dengan lima poin skala Likert.

Komitmen Profesional

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). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item dengan lima point skala Likert.

Motivasi

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang

dikembangkan oleh Hunton et al. (1996) dengan sepuluh item instrumen dan lima poin skala Likert.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990), terdiri dari empat item instrumen dengan lima poin skala Likert.

3.4. Teknik Analisis

Pada penelitian ini ada beberapa tahap dalam analisis data, yaitu: **Tahap pertama**, melakukan uji kualitas data. Pengujian validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %, berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Santoso, 2001). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Koefisien $\alpha > 0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Nunnally, 1981). **Tahap kedua**, menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini teknik analisis jalur (*path analysis*) dilakukan dengan menggunakan bantuan program AMOS 4.0.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.1. Gambaran Umum Responden

Pengiriman kuesioner dilakukan pada awal bulan Juli 2001, dan pengembaliannya diharapkan dua minggu setelah diterima responden. Proses pengumpulan data dilakukan lebih kurang dua bulan yaitu sampai akhir bulan Agustus 2001.

Dari 375 kuesioner yang dikirimkan, yang kembali sebanyak 204 eksemplar dengan tingkat respon sebesar 54,4%. Dari 204 kuesioner yang kembali, terdapat 112 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis. Hal ini disebabkan karena 26 responden tidak menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan, 19 responden hanya menjawab sebagian dari daftar pertanyaan, sedangkan 47 responden tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden yang akan diolah, karena pengalaman kerjanya kurang dari tiga tahun.

Jumlah akhir data yang diolah telah melebihi besaran sampel minimal pada penelitian, yaitu $25\% \cdot 375 = 94$ (Arikunto, 1998). Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam Tabel 1.

TABEL 1

Sampel dan Tingkat Pengembalian

Kuesioner yang dikirim	375 eksemplar
Kuesioner yang tidak direspon	171
Kuesioner yang direspon	204
Kuesioner yang tidak digunakan	92
Kuesioner yang dapat digunakan	112
Tingkat Pengembalian kuesioner : $204/375 \cdot 100\% = 54,4\%$	

1.2. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Statistik deskriptif dari keempat variabel tersebut disajikan dalam Tabel 2.

TABEL 2

Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Deviasi Standar	Kisaran yang Mungkin	Kisaran Sesungguhnya
Komitmen Organisasional	28,59	5,02	Sep-45	20 - 41
Komitmen Profesional	57,21	5,98	16 - 80	45 - 70
Motivasi	37,41	4,11	Okt-50	28 - 48
Kepuasan Kerja	10,43	2,16	3 - 15	5 - 15

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 28,59 dengan standar deviasi sebesar 5,02. Untuk penilaian terhadap variabel komitmen profesional, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 57,21 dengan standard deviasi sebesar 5,98. Penilaian terhadap variabel motivasi, rata-rata total jawaban adalah sebesar 37.41 dan standard deviasi adalah 4.11. Pada variabel kepuasan kerja, rata-rata total jawaban adalah sebesar 10.43 dengan standard deviasi sebesar 2.16.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Dengan jumlah responden $n = 112$ dan tingkat signifikansi 5%, butir

esioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi r adalah lebih dari 0,12313 (Santoso, 2001). Jumlah butir kuesioner yang dihapus karena tidak valid dapat dilihat pada Tabel 3.

4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha diatas 0,6 ($\alpha > 0,6$) untuk setiap esioner masing-masing variabel. Tabel 3 menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas :

TABEL 3
Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	Sebelum dihapus		Sebelum dihapus	
	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Komitmen Organisaional	12	0,5102	9	0,7176
Komitmen Professional	18	0,6394	12	0,7588
Motivasi	10	0,7447	-	-0,7447
Kepuasan Kerja	4	-0,1674	3	0,6320

5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pola hubungan keempat variabel penelitian, akan diuji tujuh hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) ini untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur (*path analysis*) didasarkan pada hasil pengolahan dari model penelitian.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dapat dilihat pada Gambar 2.

Dari hasil pengolahan data pada gambar diatas dapat diketahui seberapa besar koefisien masing-masing variabel terhadap variabel lainnya atau disebut dengan koefisien jalur (*path coefficient*). Untuk melihat hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan pada bagian awal penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.

Dengan didasarkan pada hasil pengolahan data seperti ditampilkan pada Tabel 4, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai CR dan nilai P pada masing-masing hubungan antar variabel dengan batasan signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 1,96 dengan batas 5 % .

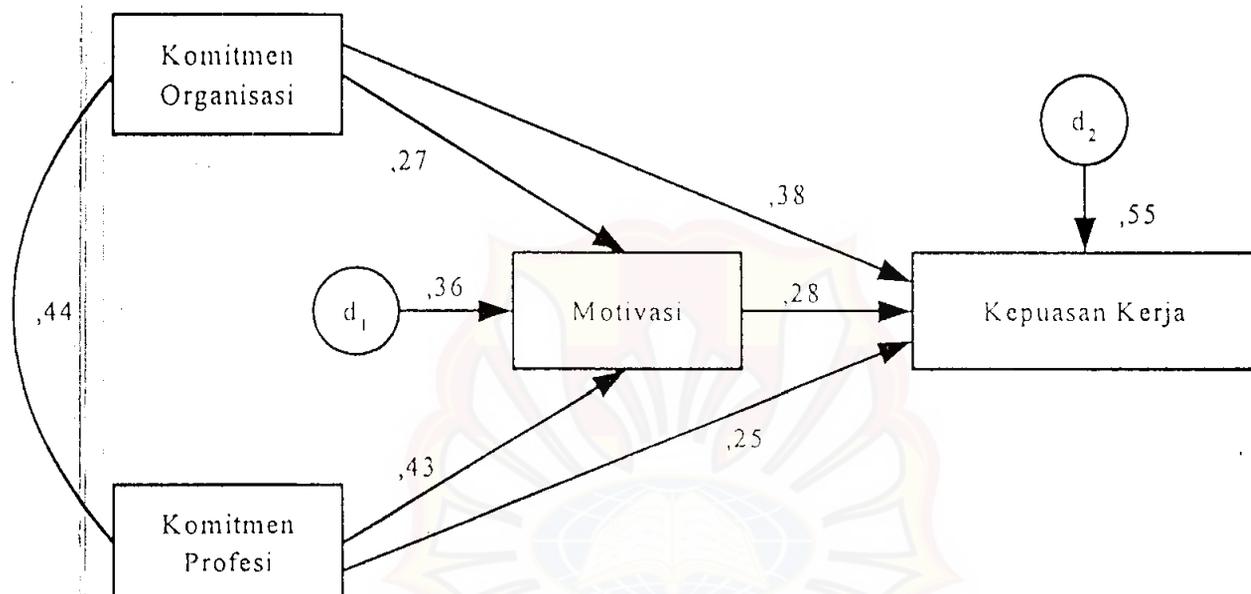
5.1. Uji Hipotesis I

Pada hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai C.R. pada hubungan variabel komitmen profesional dengan kepuasan kerja adalah sebesar 5,218 dengan nilai P sebesar 0,000. Dengan

nilai ini maka hipotesis I diterima, sebab nilai C.R. dan P telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05.

GAMBAR 2

Hasil Pengolahan Analisis Jalur



TABEL 4

Regression weights

	Estimate	Standard Estimate	S,E,	C,R,	P
Mo ← ko	0,218	0,267	0,069	3.151	0,002
Mo ← kp	0,296	0,43	0,058	5.081	0
Kk ← kp	0,091	0,252	0,028	3.218	0,001
Kk ← ko	0,165	0,384	0,032	5.218	0
Kk ← mo	0,149	0,283	0,042	3.578	0

4.5.2. Uji Hipotesis II

Pada hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R dan P pada hubungan variabel komitmen profesional dengan kepuasan kerja adalah sebesar 3.218 dengan nilai P sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis ke II pada penelitian ini dinyatakan diterima, karena telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05.

4.5.3. Uji Hipotesis III

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C. R dan P pada hubungan antara variabel komitmen organisasional dan motivasi adalah sebesar 3.151 dengan nilai P sebesar 0.002 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis III diterima, karena nilai C.R dan P telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05.

4.5.4. Uji Hipotesis IV

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C.R pada hubungan antara variabel komitmen profesional dengan motivasi adalah sebesar 5.081 dengan nilai P sebesar 0.000 telah memenuhi syarat signifikansi yaitu 1.96 dan 0.05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis IV diterima.

4.5.5. Uji Hipotesis V

Dari hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C.R dan P pada hubungan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 3.578 dengan nilai P sebesar 0.000, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis VI diterima karena telah memenuhi syarat signifikansi yaitu 1.96 dan 0.05.

4.5.6. Uji Hipotesis VI

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasional melalui motivasi berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0.075 terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 1.96 dan 0.05.

Dengan melihat hasil analisis hubungan antara variabel komitmen organisasional dan motivasi menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.151 dengan nilai P sebesar 0.002. Pada hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.578 dengan nilai P sebesar 0.000. Selain itu juga pada hubungan secara langsung antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 5.218 dan nilai P sebesar 0.000. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.075.

4.5.7. Uji Hipotesis VII

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen profesional melalui variabel intervening motivasi berpengaruh sebesar 0.122 terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 1.96 dan 0.05.

Pada hasil analisis hubungan antara variabel komitmen profesional dan motivasi menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 5.081 dengan nilai P sebesar 0.000. Adapun hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.578 dan nilai P sebesar 0.000. Hubungan secara langsung antara variabel komitmen profesional dengan kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai C.R sebesar 3.218 dan nilai P sebesar 0.001. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional secara tidak langsung melalui motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.122.

6. Analisis Pengaruh

Dari hasil pengujian hipotesis telah diketahui bahwa semua hipotesis terbukti secara signifikan, dengan demikian maka semua analisis pengaruh dapat dilakukan. Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 5.

TABEL 5

Analisis Pengaruh

	Standardized Direct Effect			Standardized Indirect Effect			Standardized Total Effect		
	Kp	Ko	Mo	Kp	Ko	Mo	Kp	Ko	Mo
Mo	0,43	0,267	0	0	0	0	0,43	0,267	0
Kk	0,252	0,384	0,283	0,122	0,075	0	0,374	0,459	0,283

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen profesional lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional. Sedangkan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dari tiga variabel bebas yaitu komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi, yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komitmen organisasional.

Pada hasil pengolahan data juga dapat diketahui pengaruh tidak langsung komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening motivasi, besar masing-masing variabel tersebut adalah 0.122 dan 0.075. Dibandingkan dengan pengaruh langsung komitmen organisasional dan komitmen profesional yang sebesar 0.252 dan 0.384, maka pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil. Dengan demikian, maka pengaruh variabel intervening motivasi dapat diabaikan, sehingga hasil penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, Implikasi dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu : Aranya et al. (1982), Norris dan Liebuhr (1983); Meixner dan Bline (1989), Bateman, T. dan Strasser (1984). Hasil analisis data dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Untuk penelitian tersebut belum ada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara 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.

Berdasarkan pada hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dengan melalui variabel intervening motivasi, maka pengaruh variabel intervening pada penelitian ini diabaikan, sehingga hasil penelitian ini tetap konsisten dengan peneliti terdahulu, yaitu Aranya et. al. (1982).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pertama, Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Jawa Timur, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda. **Kedua**, Pengujian *non respon bias* tidak dilakukan dalam penelitian ini, karena peneliti kesulitan dalam menentukan identitas responden yang memberikan jawaban pertama kali dan terakhir kali.

5.3. Implikasi dan Saran

Peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional, karena dari hasil pengujian model terlihat bahwa pengaruh komitmen organisasional mempunyai koefisien yang lebih besar dibanding komitmen profesional maupun motivasi.

Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari kantor akuntan publik yang ada pada salah satu Propinsi saja, mungkin bisa dikembangkan pada kantor akuntan publik di seluruh Indonesia.

REFERENSI

- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aranya, N., and K. Ferris. 1984. A re-examination of accountants organizational-professional conflict. *The Accounting Review* 59 (January): 1-15.
- _____, J. Pollock, and J. Amernic. 1981. An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society* 6 (4): 271-280.
- _____, N., and K. Ferris. 1983. Organizational-professional conflict among U.S. and Israeli professional accountants. *Journal of Social Psychology*, 119: 153-161.
- _____, R. Lachman, and J. Amernic. 1982. Accountants, job satisfaction: A path analysis. *Accounting, Organizations and Society* 7 (3): 201-215.
- Bateman, T., and S. Strasser. 1984. A longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27 : 95-112.
- Copur, H., 1990, *Academic Professionals: A study of conflict and Satisfaction in Professoriate*, Human Relation, Hal. 113-127.
- Davis, Keith dan Newstrom. W. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H. 1993. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gregson, T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavior Research In Accounting*, 4 : 80-95.
- Hair JR, R.E. Anderson, Ronald L.T., William C. B. 1995. *Multivariate Data Analysis with Readings*. Fourth Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T. H. 1995. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.

Berdasarkan pada hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dengan melalui variabel intervening motivasi, maka pengaruh variabel intervening pada penelitian ini diabaikan, sehingga hasil penelitian ini tetap konsisten dengan peneliti terdahulu, yaitu Aranya et. al. (1982).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pertama, Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Jawa Timur, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda. **Kedua**, Pengujian *non respon bias* tidak dilakukan dalam penelitian ini, karena peneliti kesulitan dalam menentukan identitas responden yang memberikan jawaban pertama kali dan terakhir kali.

5.3. Implikasi dan Saran

Peningkatkan kepuasan kerja secara langsung dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional, karena dari hasil pengujian model terlihat bahwa pengaruh komitmen organisasional mempunyai koefisien yang lebih besar dibanding komitmen profesional maupun motivasi.

Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari kantor akuntan publik yang ada pada salah satu Propinsi saja, mungkin bisa dikembangkan pada kantor akuntan publik di seluruh Indonesia.

REFERENSI

- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aranya, N., and K. Ferris. 1984. A re-examination of accountants organizational-professional conflict. *The Accounting Review* 59 (January): 1-15.
- _____, J. Pollock, and J. Amernic. 1981. An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society* 6 (4): 271-280.
- _____, N., and K. Ferris. 1983. Organizational-professional conflict among U.S. and Israeli professional accountants. *Journal of Social Psychology*, 119: 153-161.
- _____, R. Lachman, and J. Amernic. 1982. Accountants, job satisfaction: A path analysis. *Accounting, Organizations and Society* 7 (3): 201-215.
- Bateman, T., and S. Strasser. 1984. A longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27 : 95-112.
- Copur, H., 1990, *Academic Professionals: A study of conflict and Satisfaction in Professoriate*, Human Relation, Hal. 113-127.
- Davis, Keith dan Newstrom. W. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H. 1993. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gregson, T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavior Research In Accounting*, 4 : 80-95.
- Hair JR, R.E. Anderson, Ronald L.T., William C. B. 1995. *Multivariate Data Analysis with Readings*. Fourth Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T. H. 1995. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.

- Arrel, A. E. Cheving, dan M. Taylor. 1986. Organizational-profesional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor. *Auditing : A Journal of Practise & Theory* 5 : 109 – 121.
- Busnan, Suad dan Heidjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.
- Anton E. James., Presha E. Neidermeyer, and Benson Wear. 1996. Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice. *Accounting Horizons*.(June), pp 14-31.
- IKAP, 1999-2000. *Directory Ikatan Akuntan Indonesia : Kompartemen Akuntan publik 1999-2000*.
- Albers, P., Lawrence and Timothy J. Forgarty. 1995. Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice* Vol. 14. No. 1 : 64-86.
- Markin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?, *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.
- Robbins, P. 1995. *Organizational Behavior*, 7th ed, Mc. Graw-Hill International Editions.
- Michael A. 1994. Seri Pedoman Manajemen. *A Handbook of Human Resource Management* (terjemahan). PT. Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Coris, D., and R. Neibuhr. 1983. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in accounting organization. *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- unnally. 1981. *Psychometric Theory*, Second Edition: TM Edition., Mc Graw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- oznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavior Research in Accounting*. Volume 9, 1997.
- ahardja, S. 2000. *Analisis Motivasi dan kepuasan Kerja Karyawan Kantor samsat Dipenda Jawa Tengah*. Tesis MM. Fakultas Ekonomi Univertas Diponegoro, Semarang.
- eksohadiprodjo, S. 1990, *Manajemen Strategi*, BPFE, Yogyakarta.
- umekto, Agus. 1999. *Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya*. Tesis M.Si. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- chawrtz, Felice N. 1996. Women in the profession. *Journal of Accountancy* (February) : 39-42.
- antoso, Singgih. 2001. *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.
- obbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- andenbergh, R. J., and C.E. Lance. 1992. Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.
- ibowo, Purwoko. 1996. *Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen*. Tesis M.Si. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

CARA PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu Responden cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila memilih jawaban 'lain-lain' maka diharapkan untuk memberikan keterangan lebih lanjut. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu.

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

Untuk pertanyaan yang tidak ada angka pilihannya, Bapak / Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

Hormat Saya,

Sri Trisnaningsih
Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Perusahaan :
Umur Responden :
Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita
Jenjang Pendidikan : () D3 () S1 () S2 () S3
Bidang / Jurusan :
Lama Bapak / Ibu bekerja di perusahaan tempat bekerja saat initahunbulan

DAFTAR PERTANYAAN

KOMITMEN ORGANISASIONAL (ORGANIZATIONAL COMMITMENT)

		STS	TS	TP	S	SS
1	Saya tidak merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya	1	2	3	4	5
3	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	1	2	3	4	5
4	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
5	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya.	1	2	3	4	5
6	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
7	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan.	1	2	3	4	5
8	Saat ini tetap tinggal di perusahaan saya adalah merupakan kebutuhan.	1	2	3	4	5
9	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah apabila ke luar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan.	1	2	3	4	5

Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan perusahaan ini.	1	2	3	4	5
Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan perusahaan saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar.	1	2	3	4	5
Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan saat ini.	1	2	3	4	5

TEMEN PROFESIONAL (PROFESSIONAL COMMITMENT)

	STS	TS	TP	S	SS
Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal <i>auditing</i> dan publikasi lainnya.	1	2	3	4	5
Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para <i>auditor</i>	1	2	3	4	5
Saya sering melakukan tukar menukar ide dengan <i>auditor</i> dari organisasi lain.	1	2	3	4	5
Saya percaya <i>auditor</i> harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia.	1	2	3	4	5
<i>Auditor</i> penting peranannya dalam masyarakat.	1	2	3	4	5
Peran <i>auditor</i> kadang-kadang diungkapkan secara berlebihan	1	2	3	4	5
Hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya <i>auditor</i> .	1	2	3	4	5
Kelemahan peran dan <i>independensi auditor</i> akan merugikan masyarakat	1	2	3	4	5
Standar profesi perilaku <i>auditor</i> tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi.	1	2	3	4	5
<i>Auditor</i> mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan <i>auditor</i> .	1	2	3	4	5
Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan <i>auditor</i> .	1	2	3	4	5
<i>Auditor</i> seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesi daripada oleh supervisor.	1	2	3	4	5
Saya puas jika saya melihat pengabdian yang dilakukan oleh sesama rekan seprofesi.	1	2	3	4	5
Ada dorongan untuk melihat <i>auditor</i> yang idealis dengan pekerjaannya.	1	2	3	4	5
Saya sulit untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
Saya akan tetap bekerja sebagai <i>auditor</i> , walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas <i>auditor</i> .	1	2	3	4	5
<i>Auditor</i> harus diberi kesempatan, membuat keputusan tentang apa yang diperiksanya	1	2	3	4	5
Pertimbangan <i>auditor</i> harus diikuti dalam pembuatan keputusan audit yang signifikan.	1	2	3	4	5

IVASI

	STS	TS	TP	S	SS
Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk					

2	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik.	1	2	3	4	5
3	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban.	1	2	3	4	5
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.	1	2	3	4	5
5	Secara relatif dibandingkan <i>auditor</i> lain yang setingkat, saya dikenal dekat dengan atasan.	1	2	3	4	5
6	Saya membuat saran yang konstruktif pada supervisor tentang kerja audit yang seharusnya.	1	2	3	4	5
7	Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.	1	2	3	4	5
8	Saya menerima evaluasi kinerja yang memuaskan (<i>excellent</i>).	1	2	3	4	5
9	Kinerja saya membuat orang lain menjadi respek kepada saya.	1	2	3	4	5
10	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan <i>auditee</i> yang merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION)

		STS	TS	TP	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
2	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
3	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
4	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada temanlainnya.	1	2	3	4	5

