

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN
PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :

NADIA ROSA FINNA

2010310087

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2014

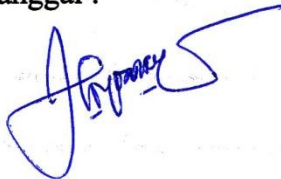
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Nadia Rosa Finna
Tempat, Tanggal Lahir : 27-april-1992
N.I.M : 2010.310.087
Jurusan : Akuntansi
Progam pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi.

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,


Tanggal :



(Dra. Joicenda Nahumury., M.Si., Ak.CA)

Ketua Progam Studi S1 Akuntansi

Tanggal :



(Supriyati S.E., Ak., M.Si.CA)

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Nadia Rosa Finna
STIE PERBANAS SURABAYA
Email : 2010310087@students.perbanas.ac.id
Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

EFFECT OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND PROFESSIONAL COMMITMETN ON JOB SATISFACTION
OF PUBLIC ACCOUNTANTS WITH THE MOTIVATION
TO WORK AS A MODERATING VARIABLE

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of professional commitment and organizational commitment on job satisfaction, and analyze whether the relationship between professional commitment and organizational commitment affect the auditor job satisfaction is moderated by motivational variables. This study uses primary data and source data taken from research facts include opinions or views of respondents. The object of research is 14 public accounting firms in Surabaya and 37 auditors as respondents. This study used a random sampling as a method of sampling. This study also used the normality test, heterokedastisitas, multiple linear regression test moderation, and test hypotheses using the t test and F test Overall this test using SPSS version 21.0 as data analysis techniques. The results of this study indicate that organizational commitment and professional commitment effect on job satisfaction and also prove that the relationship between professional commitment and job satisfaction is moderated by motivational variables auditors. Comfort in working will give a good impact in the organization and job satisfaction of auditors.

Keywords: Auditor, job satisfaction, motivation, professional commitment, organizational commitment

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang diakuinya (Sri Trisnaningsih, 2001 dalam DiahWijayanti, 2005).Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dalam maupun dari luar.Dilihat dari sisi internal, kepuasan kerja seseorang berpengaruh komitmen dalam bekerja, baik komitmen

organisasional maupun komitmen profesional.Sedangkan dari sisi eksternal kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, baik dari atasan, bawahan maupun serekan kerja.(Amilin dan Rosita Dewi, 2008).

Dalam dunia kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat mereka bekerja seringkali menjadi obrolan yang sangat penting.Bahkan beberapa organisasi berani

memasukan unsur komitmen sebagai syarat untuk memegang jabatan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya komitmen dalam dunia kerja sekarang ini. Namun, meskipun hal ini sudah sangat umum, masih banyak pegawai yang belum memahami arti dari komitmen sebenarnya.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional berasal dari kepercayaan individu pada nilai-nilai organisasi yang ada. Penelitian terdahulu yang dilakukan Trinangningsih (2004) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggonodan Andi (2008). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ikhsan dan M. Ishak (2005) dalam Wijayanti (2008) menyimpulkan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan juga membuktikan bahwa hubungan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor tidak dimoderasi oleh variabel motivasi.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut penelitian yang dilakukan Rahardja (2000) bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

(Hasibuan, 2001 : 202). Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari sisi internal maupun external. Dilihat dari sisi internal, kepuasan kerja seseorang menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasinya. Sedangkan dari sisi external kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh DivieDantha Dewi (2013) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh auditor maka akan semakin berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Auditor.

Alasan yang mendasari diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat, jika profesi mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi dan memenuhi semua kebutuhan dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kepuasan kerja auditor meningkat. Tingkat dan kualitas kinerja akuntan publik ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson (2000) dalam HandriyaniDwilita (2011) menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman serta sikap. Faktor organisasi berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan kerja, beban pekerjaan, rancangan kerja dan kondisi kerja. Faktor psikologis dapat dikatakan sebagai variabel intern dan lingkungan. Faktor - faktor tersebut saling terkait antara faktor yang satu dengan faktor yang lain. Sehingga bisa dikatakan kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi

oleh satu faktor saja tetapi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan publik. sehingga penulis memilih judul : **“pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan motivasi sebagai variabel moderasi”**

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

1. Komitmen

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

2. Komitmen Organisasional

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

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

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

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
2. Komitmen Kontinu (*continuance commitment*), Komitmen yang didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternative lain.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

3. Komitmen profesional

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

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

Pengertian komitmen profesional menurut Larkin (1996) dalam Trisnaningsih (2004) yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Masih dari kutipan yang sama, suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan proses pada individu

(pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Hall (1968) dalam Khikmah (2005), kemudian dirumuskan lagi oleh Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Palma (2006) mengemukakan lima aspek profesionalisme antara lain :

1. Hubungan dengan sesama profesi (*Community Affiliation*).
2. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy Demand*).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*Belief Self Regulation*)
4. Dedikasi pada profesi (*Dedication*)
5. Kewajiban sosial (*Sosial Obligation*)

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri (Muchlas, 2005). Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. (Munandar, 2001).

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

5. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan(*situation*).Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2006:61) motivasi merupakan “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju organisasi perusahaan”.Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimaal.

Sedangkan menurut pendapat Ivan Aries dan Imam Ghozali (2006:126) motivasi adalah “pemberian dorongan – dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan”. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Ricard, 2003:91).Motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja dan sebagian pekerjaan manajer adalah untuk menyalurkan motivasi kearah pemenuhan tujuan organisasi.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga aturan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Melihat pada pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan usaha untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan orang lain agar berperilaku atau bertindak sesuai dengan perilaku tertentu. Motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan terhadap auditor ataupun kelompok auditor agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan KAP.Ada beberapa alasan seseorang mau melakukan suatu kegiatan atau termotivasi dalam.Alasan tersebut adalah karakter, kebutuhan, dan tujuan individu sehingga hal-hal tersebut

merupakan dasar dalam menyusun pola motivasi.

a. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Aranya et al (1981) dalam Trisnaningsih (2004).Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebuah kepercayaan pada tujuan dan nilai dari organisasi, keinginan yang bersungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan memelihara hubungan keharmonisan dalam organisasi.Komitmen organisasi dan kepuasan kerja dua hal yang penting dijadikan pertimbangan untuk pengantianakuntan yang bekerja.Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen professional sebagai prediktor kepuasan kerja dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.Sedangkan komitmen professional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

b. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap kepuasan Kerja

Menurut Aranya et al (1981) dalam Trisnaningsih (2004).Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai kepercayaan pada tujuan dan nilai dari organisasi, keinginan yang bersungguh-sungguh untuk kepentingan profesi dan memelihara hubungan keharmonisan dalam organisasi.Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya hasil yang diperoleh pekerja dan banyaknya hasil yang diterimannya dari bekerja.komitmen profesional sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh auditor.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

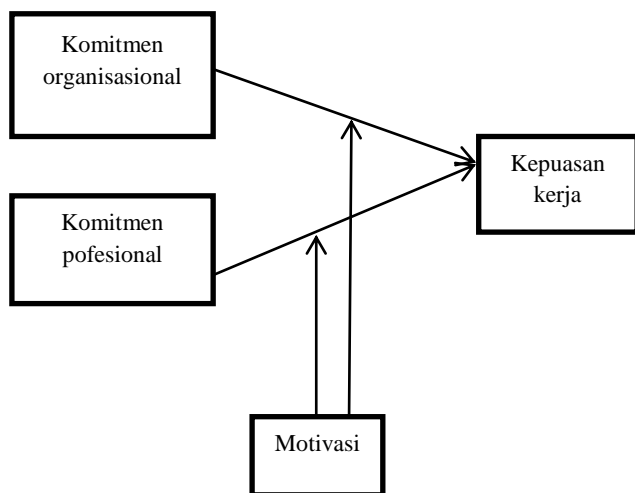
Menurut Davis (1995) dalam Trisnaningsih (2004).Kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak

senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat auditor bekerja mereka membawa keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menjadikan harapan kerja auditor.Makin tinggi harapan kerja auditor tercapai, maka makin tinggi kepuasan kerja auditor.Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan.Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja, sangat berpengaruh timbulnya kepuasan kerja yang tinggi.Kepuasan kerja yang tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadi motivasi kerja auditor.

d. Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Moderasi

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

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis bisa diartikan sebagai proposisi atau hubungan antara dua variabel atau lebih konsep atau variabel (generalisasi konsep) yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian empiris sehingga solusi dapat ditemukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi (PuguhHarsono, 2009 : 46).

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini serta tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
- H2 : Motivasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini termasuk penelitian kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel – variabel yang diteliti, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Umar, 2003: 21). Sedangkan berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk penelitian deskriptif , yaitu penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antar dua variabel atau lebih seperti penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja Kantor Akuntan Publik dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Identifikasi Variabel

Dari landasan teori dan hipotesis penelitian, maka variabel-variabel yang akan diteliti dapat dikelompokkan menjadi variabel yang akan diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kedua variabel tersebut adalah:

1. Variabel tergantung (*dependent variable*) dalam penelitian ini :
(Y) adalah kepuasan kerja
2. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini :
X1 : Komitmen Organisasional
X2 : Komitmen Profesional.
3. Variabel Moderasi dalam penelitian ini :
Z1 : Motivasi

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah proses analisa data, maka perlu dijelaskan variabel-variabel yang akan dipergunakan melalui definisi operasional yaitu :

1. Variabel tergantung (*dependent variable*)
Variabel tergantung adalah variabel terikat, variabel yang dipengaruhi atau

akibat adanya variabel bebas serta menjadi perhatian utama peneliti (Uma Sekaran, 2006 : 116).

Dalam penelitian ini variabel tergantung (*dependent variable*) yang digunakan adalah Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap seseorang kepada pekerjaannya yang berupa penghargaan dari apa yang dia kerjakan selama bekerja dengan memberikan hasil yang memuaskan (Muchlas, 2005). Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. (Munandar, 2001).

2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel tergantung atau terikat (UmaSekaran, 2006 : 117). Dalam penelitian ini variabel-variabel bebas yang akan diteliti terdiri dari :

a. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional adalah pendapat karyawan mengenai dirinya untuk tetap melibatkan dirinya dengan organisasinya, serta berkomitmen untuk tetap mengimplementasikan dirinya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga memungkinkan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab terhadap organisasi (Windy, 2012)

b. Komitmen profesional

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggono dan Andi (2008).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistik, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

c. Motivasi sebagai variabel moderasi

Menurut pendapat Ivan Aries dan Imam Ghozali (2006:126) motivasi adalah “pemberian dorongan – dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan”.

Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan entitas yang lengkap yang dapat terdiri dari orang, kejadian, atau benda, yang dimiliki sejumlah karakteristik yang umum (Wibisono, 2003:40). Populasinya adalah auditor publik yang bekerja di KAP di Surabaya yang terdaftar pada IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia).

b. Sampel

Sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi,

sehingga dengan mempelajari sampel dan memahami sifat atau karakteristik dari sampel, kita dapat memperkirakan sifat atau karakteristik dari populasi (Wibisono, 2003:42). Sampel dalam penelitian ini adalah auditor publik yang bekerja di KAP di Surabaya yang terdaftar pada IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia).

Analisis Data

Dari 72 kuesioner yang tersebar, sebanyak 37 kuesioner yang kembali dan terisi dengan lengkap oleh responden, sedangkan kuesioner yang tidak kembali adalah sebanyak 37 kuesioner hal ini dikarenakan auditor tidak sedang berada dikantor pada saat pengiriman sampai dengan pengembalian. Sebagian besar auditor sedang bertugas ke luar kota untuk melaksanakan tugas audit. Berdasarkan informasi diatas, dapat kita ketahui bahwa kuesioner – kuesioner yang kembali tersebut berasal dari 14 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 37 yang memiliki latar belakang pendidikan D3, S1, dan S2.1.

Analisis Deskriptif

Penelitian dilakukan terhadap 37 orang responden. Berdasarkan tanggapan responden yang terkumpul maka hasil dari identifikasi karakteristik responden dapat disajikan sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

JK	Frequency	Percent
Laki-Laki	20	54,1%
Perempuan	17	45,6%
Total	37	100%

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah 20 responden atau 54,1% berjenis kelamin laki-laki, dan 17 responden atau 45,6% berjenis kelamin

perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor KAP di Surabaya yang menjadi responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berikut ini tabel usia dari responden KAP yang dapat diidentifikasi dari hasil kuesioner yang telah diterima antara lain:

Tabel 4.6
DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frequency	Percent
20-30 th	20	54,1%
31-40 th	12	32,4%
>40 th	5	13,5%
Total	37	100%

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 responden atau 54,1%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 32,4%, responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang atau 13,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor KAP di Surabaya yang menjadi responden penelitian ini berusia 20-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Berikut tabel pendidikan responden KAP yang dapat diidentifikasi dari hasil kuesioner yang telah diterima antara lain:

Tabel 4.7
DATA RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
D3	3	8,1%
S1	31	83,8%
S2	2	5,4%
Lain-lain	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa jumlah responden yang mempunyai pendidikan akhir D3 dalam penelitian ini sebanyak 3 orang atau 8,1%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang atau 83,8%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau 5,4%, dan responden yang memiliki pendidikan lain-lain sebanyak 1. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor KAP di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir S1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berikut ini tabel masa kerja responden KAP yang diidentifikasi dari hasil kuesioer yang telah diterima antara lain:

Tabel 4.8
DATA RESPONDEN BERDASARKAN
MASA KERJA

Lama Bekerja	Frequency	Percent
<1 th	10	27,0%
1-3 th	13	35,1%
>3 th	14	37,8%
Total	37	100%

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau 27,0%, responden yang mempunyai masa kerja satu sampai tiga tahun sebanyak 13 orang atau 35,1%, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja lebih dari tiga tahun 14 orang atau 37,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor KAP di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan Responden

Berikut ini tabel jabatan responden KAP yang diidentifikasi dari hasil kuesioer yang telah diterima antara lain:

Tabel 4.9
DATA RESPONDEN BERDASARKAN
JABATAN

Jabatan	Frequency	Percent
Auditor senior	13	35,1%
Auditor junior	23	62,2%
Supervisor	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa jumlah jabatan responden yang menjabat sebagai auditor senior sebanyak 13 orang atau 35,1%, menjabat sebagai auditor junior sebanyak 23 orang atau 62,2%, sedangkan responden yang menjabat sebagai supervisor sebanyak 1 orang atau 2,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor KAP di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini menjabat sebagai auditor junior.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional, dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Total item yang digunakan untuk mengukur variabel adalah 37 item.

Tabel 4.15
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
KOMITMEN ORGANISASIONAL

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket
KO ₁	0,806	0,000	Valid
KO ₂	0,387	0,018	Valid
KO ₃	0,790	0,000	Valid
KO ₄	0,709	0,000	Valid
KO ₅	0,355	0,031	Valid
KO ₆	0,856	0,000	Valid
KO ₇	0,663	0,000	Valid
KO ₈	0,376	0,022	Valid
KO ₉	0,563	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian kesembilan item pertanyaan yang mengukur variabel komitmen organisasional dinyatakan valid dan digunakan dalam proses analisis.

Berikut adalah hasil pengujian validitas masing-masing item pertanyaan pada variabel komitmen profesional :

Tabel 4.16
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
KOMITMEN PROFESIONAL

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket
KP ₁	0,651	0,000	Valid
KP ₂	0,554	0,000	Valid
KP ₃	0,677	0,000	Valid
KP ₄	0,742	0,000	Valid
KP ₅	0,691	0,000	Valid
KP ₆	0,631	0,000	Valid

KP ₇	0,462	0,004	Valid
KP ₈	0,563	0,000	Valid
KP ₉	0,584	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel komitmen profesional telah valid karena mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian semua item pertanyaan bisa digunakan untuk proses analisis.

Berikut adalah hasil pengujian validitas masing-masing item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.17
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN KERJA

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket
KK ₁	0,375	0,022	Valid
KK ₂	0,435	0,007	Valid
KK ₃	0,593	0,000	Valid
KK ₄	0,528	0,001	Valid
KK ₅	0,669	0,000	Valid
KK ₆	0,677	0,000	Valid
KK ₇	0,618	0,004	Valid

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja telah valid karena mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian semua item pertanyaan bisa digunakan untuk proses analisis.

Berikut adalah hasil pengujian validitas masing-masing item pertanyaan pada variabel motivasi :

Tabel 4.18
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
MOTIVASI

Item Pertanyaan	R	Sig	Ket
MO ₁	0,458	0,004	Valid
MO ₂	0,587	0,000	Valid
MO ₃	0,611	0,000	Valid
MO ₄	0,524	0,001	Valid

MO ₅	0,587	0,000	Valid
MO ₆	0,740	0,000	Valid
MO ₇	0,496	0,002	Valid
MO ₈	0,431	0,008	Valid
MO ₉	0,595	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel motivasi telah valid karena mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian semua item pertanyaan bisa digunakan untuk proses analisis.

Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel tergantung. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
RELIABILITAS INSTRUMENT
PENELITIAN

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KO	0.797	Reliabel
KP	0.790	Reliabel
KK	0.637	Reliabel
MO	0.710	Reliabel

Nilai Cronbach's alpha variabel KO (0.797), KP (0.790), KK (0.637), dan MO (0.710) masing-masing lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

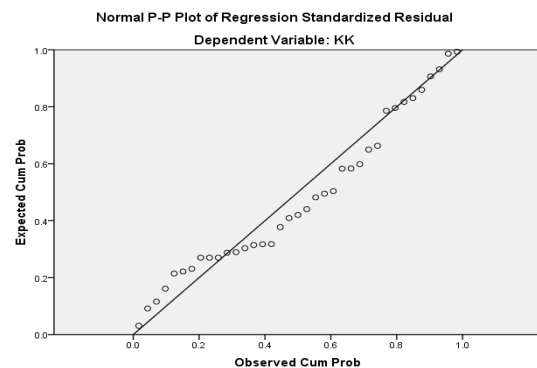
Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

H₀ : Sebaran residual berdistribusi normal

H₁ : Sebaran residual tidak berdistribusi normal

Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan Grafik P-P Plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Gambar 4.2.
Normal P-P Plot residual data.



Tabel 4.20
Hasil Uji one sample Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.35233971
	Absolute	0.125
Most Extreme Differences	Positive	0.125
	Negative	-0.092
Kolmogorov-Smirnov Z		0.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.611

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa data terletak disekitar garis diagonal dan dari table 4.20 diatas, didapatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0.611 lebih besar dari α (0.05). Diambil keputusan terima H₀ yang artinya berdasarkan grafik dan perhitungan one sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan sebaran residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

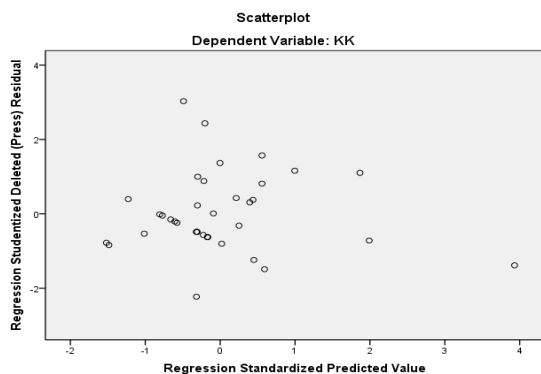
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ragam (*variance*) residual yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual sama (bersifat homogen). Hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 = ragam residual homogen

H_1 = ragam residual tidak homogen

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) (ZPRED) dengan residualnya (SDRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas tidak terpenuhi). Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi).

Gambar 4.3
Scatterplot residual data



Dari hasil *scatterplot* pada Gambar 4.3 diatas, terlihat titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan ragam residual homogen (asumsi terpenuhi).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel

dependen yaitu Kepuasan Kerja (KK) dengan variabel independen yaitu Komitmen Organisasional (KO), dan Komitmen Profesional (KP) dengan adanya variabel moderasi yaitu Motivasi (MO). Hasil perhitungan tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.21 di bawah ini :

Tabel 4.21
UJI REGRESI MODERASI
KOMITMEN ORGANISASIONAL
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,120	3,163		-.670	,507
	Mean KO	1,348	1,053	2,071	1,280	,210
	Mean MO	1,420	,974	1,430	1,459	,154
	MOD_KO	-.340	,324	-1,980	-1,049	,302

a Dependent Variable: Mean KK

Variabel dependen yaitu KK dengan variabel independen yaitu KO, dan KP dengan adanya variabel moderasi yaitu MO. Model regresi moderasi motivasi dengan komitmen organisasional berdasarkan hasil analisis di atas adalah :
 $KK = -2,120 + 1,348 (KO) + 1,420 (MO) - 0,340 (ModKo) + e$

Dari hasil persamaan regresi moderasi variabel komitmen organisasional, dapat diketahui bahwa :

1) Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar -2,120 ini menunjukkan bahwa apabila ada pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) maka variabel Y akan bernilai negative konstanta sebesar -2,120.

β_1 = Koefisien Regresi untuk komitmen organisasional = 1,348

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 terhadap variabel Y, yang artinya apabila semakin tinggi komitmen organisasional maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

β_2 = Koefisien Regresi untuk Motivasi = 1,420

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi terhadap variabel Y, yang artinya apabila semakin tinggi motivasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

β_3 = Koefisien Regresi untuk moderasi Komitmen Organisasional = -0,340
Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara variabel moderasi komitmen organisasional terhadap variabel Y. Koefisien regresi yang bernilai -0.340 menjelaskan bahwa apabila variabel KO ditingkatkan dengan adanya moderasi MO maka variabel KK tentu akan mengalami penurunan secara signifikan.

Tabel 4.22
UJI REGRESI MODERASI
KOMITMEN PROFESIONAL
Anova(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,906	3	,302	5,600	,003(a)
	Residual	1,779	33	,054		
	Total	2,685	36			

a Predictors: (Constant), MOD_KO, Mean MO, Mean KO

b Dependent Variable: Mean KK

Variabel dependen yaitu KK dengan variabel independen yaitu KO, dan KP dengan adanya variabel moderasi yaitu MO. Model regresi moderasi motivasi dengan komitmen profesional berdasarkan hasil analisis tabel 4.22 di atas adalah :

$$Y = 6,392 - 1,462 (KP) + -1,231 (MO) + 0,533 (ModKP) + e$$

Dari hasil persamaan regresi moderasi variabel komitmen profesional dapat diketahui bahwa :

1) Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 6,392 ini

menunjukkan bahwa apabila ada pengaruh antara variabel bebas (x_1 dan x_2) maka variabel Y akan bernilai positif konstanta sebesar 6,392.

β_1 = Koefisien Regresi untuk Komitmen Profesional = -1,462

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara variabel moderasi komitmen profesional terhadap variabel Y. Koefisien regresi yang bernilai -1,462 menjelaskan bahwa apabila variabel KP ditingkatkan dengan adanya moderasi MO maka variabel KK tentu akan mengalami penurunan secara signifikan.

β_2 = Koefisien Regresi untuk Motivasi = -1,231

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negative antara variabel moderasi motivasi terhadap variabel Y. Koefisien regresi yang bernilai -1,231 menjelaskan bahwa apabila variabel motivasi maka variabel KK tentu akan mengalami penurunan signifikan.

β_3 = Koefisien Regresi untuk moderasi Komitmen Profesional = 0,533

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel moderasi komitmen profesional terhadap variabel Y, yang artinya apabila semakin tinggi komitmen organisasional maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

a) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian dikatakan fit digunakan nilai signifikansi $F < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F antara komitmen organisasional (X1), komitmen profesional (X2), dan motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23
HASIL UJI F MODERASI KO
Anova(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,906	3	,302	5,600	,003(a)
	Residual	1,779	33	,054		
	Total	2,685	36			

a Predictors: (Constant), MOD_KO, Mean MO, Mean KO

b Dependent Variable: Mean KK

Dari tabel 4.23 terlihat nilai signifikansi F sebesar 0,003 dengan F hitung sebesar 5,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dengan motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan dapat dikatakan tidak fit karena melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu $> 0,05$

Tabel 4.24
HASIL UJI F MODERASI KP
Anova (b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,060	3	,353	7,178	,001(a)
	Residual	1,625	33	,049		
	Total	2,685	36			

a Predictors: (Constant), MOD_KP, Mean MO, Mean KP

b Dependent Variable: Mean KK

Dari tabel 4.24 terlihat nilai signifikansi F sebesar 0,001 dengan F hitung sebesar 7,178 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dengan motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan dapat dikatakan tidak fit karena melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu $> 0,05$.

b) Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.25
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI
(R^2) VARIABEL MODERASI KO

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581(a)	,337	,277	,232196985236013

a Predictors: (Constant), MOD_KO, Mean MO, Mean KO

Pada tabel 4.25 menunjukkan koefisien determinasi besarnya adjusted R^2 sebesar 0,277. Hal ini berarti 27,7% variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional, komitmen profesional dengan motivasi sebagai variabel moderasi, sedangkan sisanya 72,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Tabel 4.26
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI
(R^2) VARIABEL MODERASI KP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628(a)	,395	,340	,221890045580237

a Predictors: (Constant), MOD_KP, Mean MO, Mean KP

Pada tabel 4.26 menunjukkan koefisien determinasi besarnya adjusted R^2 sebesar 0,340. Hal ini berarti 34,0% variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional, komitmen profesional dengan motivasi sebagai variabel moderasi, sedangkan sisanya 66% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

c) Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.27
HASIL UJI t MODERASI KO**

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,120	3,163		-,670	,507
	Mean KO	1,348	1,053	2,071	1,280	,210
	Mean MO	1,420	,974	1,430	1,459	,154
	MOD_KO	-,340	,324	-1,980	-1,049	,302

a Dependent Variable: Mean KK

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.27 terlihat bahwa variabel komitmen organisasional dan motivasi signifikansi untuk komitmen organisasional sebesar 0,210 untuk variabel motivasi nilai signifikansi sebesar 0,154 dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikansi variabel komitmen organisasional sebesar 0,210 dan signifikansi variabel motivasi sebesar 0,154 dimana melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05.

**Tabel 4.28
HASIL UJI t MODERASI KP**

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,392	2,682		2,383	,023
	Mean KP	-1,462	,953	-2,010	-1,535	,134
	Mean MO	-1,231	,809	-1,240	-1,521	,138
	MOD_KP	,533	,284	3,295	1,872	,070

a Dependent Variable: Mean KK

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.28 terlihat bahwa variabel komitmen

profesional signifikansi sebesar 0,134 dan variabel motivasi signifikansi sebesar 0,138 dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen profesional dan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,134 dan 0,138 dimana melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada KAP di wilayah Surabaya.

a. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Modway et al, 1982 dalam Trisnaningih, 2004). Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasional auditor tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja. Komitmen organisasional tersebut terdiri dari tiga variabel Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, Komitmen Normatif. Hasil penelitian ini bahwa semakin lama masa kerja seorang auditor, maka auditor akan semakin memberikan kepuasan kerja terhadap dirinya maupun klien.

b. Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

Komitmen profesional adalah kepercayaan pada tujuan, nilai dari organisasi dan tidak mudah dipengaruhi, tidak bisa dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Auditor tidak dibenarkan memihak kepada

kepentingan siapapun, sebab bilamana tidak demikian halnya, bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang auditor miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat auditor bekerja mereka membawa keinginan, kebutuhan, dan pengalaman yang menjadikan harapan kerja auditor. Makin tinggi harapan kerja auditor tercapai, maka makin tinggi kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Motivasi kerja sangat berpengaruh timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadi motivasi kerja auditor. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

d. Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerjadengan Motivasi sebagai Moderasi

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan pendapat yang berintikan royalti, keinginan yang tinggi dan harapan. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya terpenuhi, kompensasi dari organisasi berupa penghargaan sesuai profesinya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan

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

Seorang auditor harus mempunyai komitmen yang sangat tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh karena harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi yang baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan signifikansi pengaruh dari komitmen organisasional, komitmen profesional terhadap kepuasan kerja motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 37 kuesioner hasil jawaban responden dari 14 KAP yang telah bersedia mengisi kuesioner. Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini, yaitu :

- 1) Komitmen organisasional auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
- 2) Komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian, antara lain :

1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat akhir tahun dimana para auditor sangat sibuk dan banyak yang bertugas

- diluar kota, sehingga dari 47 KAP, hanya 14 KAP yang bersedia mengisi dan mengembalikan kuesioner.
2. Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan data sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan jawaban dari kuesioner yang terkumpul.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu ditingkatkan komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Karena hal tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi kepuasan kerja auditor dan klien.
2. Hasil penelitian ini hanya mencerminkan mengenai kondisi auditor di wilayah Surabaya. Jumlah sampel untuk penelitian sebelumnya dapat ditambahkan, seperti Kantor Akuntan Publik yang berada di Jawa Timur dan Pulau Jawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Badjuri, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kap Di Jawa Tengah Dan Diy). *Jurnal Ilmiah Kajian Akuntansi*, 1(2).
- Hersusdadikawati, E. (2005). Pengaruh Kepuasan Atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(Nomor 1), 85-110.
- <http://jimmyjanuar.blogspot.com/1010/10/sekilas-pandang-mengenai-dunia-audit.html>.
- <http://ioaddakhil.blogspot.com/2014/02/pengertian-teori-sinyal.html>
- Imam Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 . Edisi Keenam. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Murty, Windy Aprilia, and Gunasti Hudiwinarsih. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)." *The Indonesian Accounting Review* 2, no. 2 (2012): 215-228.
- Restuningdiah, N. (2009). "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional". *Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun, 14*.
- Risztado. Wordpress.Com/2010/11/05/Koefisien-Determinasi-R2-Uji-F/
- Rosita dewi,(2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating.
- SE, M. S., & Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur. *Media Ekonomi*, 8(1).
- Their Effect On Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, April, 2012, Volume 15, No. 1, April 2012, pages 127 – 132.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

- Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).
- Trisnaningsih, Sri. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). Diss. Program Pasca sarjana Universitas Diponegoro, 2001.
- Trisnaningsih, Sri, 2002, "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor; Motivasi sebagai Variabel Intervening, Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur" *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6; 199-216.
- Widyasari, M., & PURWANTO, A. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Hasil kerja auditor internal dan eksternal (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Yulius Kurnia Susanto dan Adi Hastomo. "Organizational And Professional Commitment".