

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PROFESIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)**

Achmad Badjuri

Universitas Stikubank, Semarang

ABSTRACT

The goal and the significance of the this study are obtain empirical evidence on the influence of organizational commitment, professional commitment and motivation towards auditors' job satisfaction. In this study, the researcher also observed the indirect influence of organizational and professional commitment towards job satisfaction through motivation as the intervening variable. This study employed survey method by distributing questionnaires to the respondents. The population of the study was the auditors working in KAP, both in Central Java and Yogyakarta Province. The sampling of the study was determined by using purposive sampling technique. There was 140 auditors, working in KAP in Central Java and Yogyakarta Province, providing positive response toward this study. To analyze the data of the study, the researcher applied regression technique in SPSS 16.00 and path analysis. The result of the study showed that organizational and professional commitment influence the motivation significantly and positively. This study also proved that organizational commitment, professional commitment and motivation affected auditors' job satisfaction significantly and positively. More to the point, organizational and professional commitment indirectly affected auditors' job satisfaction through motivation as intervening variable. The direct influence of the organizational and professional commitment variables towards job satisfaction, as a matter of fact, bigger than their indirect influence. The result of the study showed that organizational commitment gave the greatest influence toward auditors' job satisfaction. Therefore, the organizational commitment needed to be improved by Accountant Public Office.

Keywords: *organizational commitment, professional commitment, motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Profesi auditor merupakan profesi yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tinggi. Profesi ini pada dasarnya juga membutuhkan adanya komitmen organisasi terhadap lembaga tempat bekerja dan komitmen terhadap profesi auditor yang sedang dijalannya sekarang. Komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan bentuk-bentuk komitmen yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1984).

Persaingan usaha yang ketat dan adanya persaingan dalam merekrut sumber daya manusia

terbaik dan profesional menyebabkan sumber daya manusia senantiasa menempati kedudukan yang semakin penting dalam perusahaan. Seiring dengan kebutuhan terhadap karyawan yang profesional maka perusahaan berusaha menjaga dan mempertahankan mereka demi kelancaran operasional usaha. Faktor sumber daya manusia dalam kesuksesan perusahaan tidak dapat diabaikan. Pandangan atau falsafah yang berkembang di tengah masyarakatpun semakin mendukung kondisi tersebut. Saat ini semakin menguat adanya permintaan dan tuntutan untuk memperhatikan atau memprioritaskan aspek manusia dalam dunia kerja dan bukannya aspek ekonomi atau aspek teknologi dalam setiap organisasi. Manusia adalah sumber daya organisasi yang bernilai (Amin Wijaya, 1994). Manusia memberikan jasa pada saat sekarang dan masa yang akan datang, yang tidak dimiliki

sumber daya perusahaan yang lain seperti mesin-mesin dan material.

Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai organisasi jasa profesional dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif (*competitif advantage*) agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu aset untuk memenangkan kompetisi adalah sumberdaya manusia yang profesional dalam hal ini para auditor yang terlibat dan bekerja dalam organisasi KAP. KAP dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada klien dan memberikan informasi yang sebenarnya kepada masyarakat melalui audit yang profesional. Para auditor diwajibkan melakukan audit secara benar dan KAP wajib menghasilkan laporan audit yang jujur dan independen kepada masyarakat.

Tugas dan tanggungjawab organisasi KAP saat ini semakin kompleks. KAP harus selalu memberikan pelayanan jasa yang prima dan profesional kepada klien. Berbagai macam tugas dan tanggungjawab organisasi pada akhirnya menjadi tanggungjawab pimpinan dan para auditor yang bekerja dalam organisasi KAP.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porters & Steers). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen profesional menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi yang dijalani, terlibat dalam pencapaian tujuan profesi serta berniat memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi (Aranya, 1984). Komitmen profesional pada akhirnya diharapkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan sikap profesional maka auditor akan mendapatkan imbalan yang memadai dan sesuai harapan.

Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar

melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidrachman dan Husnan, 2000). Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi auditor dalam bekerja akan sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan membawa keberhasilan kerja bagi auditor dan dapat mendorong tercapainya kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Vroom dalam Poznanski (1997) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Perbedaan tingkat kepuasan antar individu dalam organisasi disebabkan adanya perbedaan pada sifat atau karakter dan budaya masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Kebutuhan dan keinginan auditor yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu bentuk keterkaitan atau komitmen tertentu terhadap organisasi. Kebutuhan dan harapan auditor yang dipenuhi oleh organisasi KAP akan memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja auditor terhadap kelangsungan hidup organisasi. Kelangsungan hidup organisasi KAP tidak hanya tergantung pada auditor yang berpotensi saja tetapi organisasi yang ingin berkembang membutuhkan karyawan atau staf yang bersedia bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 1994). Reksomadipraja (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam

pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbins, 2003).

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan motivasi mendorong munculnya tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi dalam diri manusia dapat berupa motivasi internal diri dan eksternal. Motivasi internal diri merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan M.S.P (2001) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan karyawan.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

Menurut Abraham Maslow, ketika suatu kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan-kebutuhan manusia diatur dalam suatu hirarki dari tingkatan yang paling dasar sampai ketinggian yang lebih tinggi dengan urutan sebagai berikut : Kebutuhan fisiologis, rasa aman, berinteraksi, harga diri dan mengaktualisasikan diri.

Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan/auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi KAP, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1984). Mowday, Porter dan Steers (1982) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. *Identification* merupakan pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involvement* merupakan perasaan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan dalam organisasi dan pekerjaan yang dilakukan adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* merupakan perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal sehingga muncul kesetiaan terhadap organisasi.

Komitmen seorang auditor terhadap organisasi KAP merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan senang atau tidak senang dari auditor tersebut terhadap organisasi KAP tempat dia bekerja.

Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Profesionalisme menjadi tuntutan bagi auditor dalam rangka menciptakan pelayanan jasa audit bagi klien atau masyarakat. Para auditor diharapkan selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menghadapi persaingan global.

Para tenaga profesional biasanya telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi secara profesional (Schwartz, 1996).

Menurut Hall, terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu Pengabdian pada profesi, Kewajiban Sosial, Kemandirian, Keyakinan terhadap peraturan profesi dan Hubungan dengan sesama profesi

Komitmen profesional menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan/auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi auditor yang dijalannya, melakukan keterlibatan dalam pencapaian tujuan profesi auditor serta berniat memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi auditor (Aranya, 1984).

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 (Aranya, 1984). Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Michael 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. Selanjutnya Robbins menyatakan bahwa terdapat tiga kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi, yaitu : kemauan untuk berusaha, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan kebutuhan pribadi individu organisasi. Sedangkan menurut Gibson (1993) mengemukakan bahwa kandungan motivasi kerja turut menentukan prestasi kerja seseorang karena prestasi kerja merupakan interaksi dari kemampuan dan motivasi kerja.

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. Karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu sesuai dengan komitmennya.

Motivasi seseorang bekerja pada suatu organisasi dapat bermacam-macam misalnya : motivasi jabatan, gaji yang tinggi, fasilitas kantor yang memadai, penghargaan dari organisasi. Semua harapan yang menjadi motivasi akan tercapai apabila karyawan telah menunjukkan sikap loyal dan bekerja secara penuh bagi organisasi. Dalam hal ini karyawan harus menunjukkan komitmen organisasi terhadap tempat bekerja.

H₁: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. norma, aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional. Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995).

Selanjutnya Handoko mengemukakan bahwa arti pekerjaan bagi seseorang pada hakekatnya sesuai dengan motivasi yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Secara positif pekerjaan dapat menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup, harga diri dan penghargaan orang lain, mencapai rasa kemandirian dan kebutuhan berprestasi, serta sebagai sarana untuk berhubungan dengan orang lain

Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi untuk menjadi profesional dalam profesi yang dijalani akan terjadi apabila karyawan mempunyai komitmen profesional.

H₂: Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan terhadap dan penerimaan

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. 1982), 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). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2001), dalam penelitiannya menunjukkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dalam membangun model teoritis dan menganalisis data dihasilkan kesimpulan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akan tetapi hubungan timbal balik tersebut tidak signifikan.

Penelitian Sri Trisnarningsih (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Aranya (1982), Norris dan Niebuhr (1983) dan Poznanski (1997). Hasil penelitian tersebut kemudian didukung oleh penelitian Yenny Bongso dan Hudi Prawoto (2005) dalam penelitiannya pada Kantor Akuntan Publik di Semarang mengenai Analisis Hubungan Tipe Budaya dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Akuntan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

H₃: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan

penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai 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).

Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesi yang dijalani maka karyawan mengharapkan adanya pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat. Pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat akan menimbulkan perasaan bangga dan mendorong timbulnya kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Sri Trisnarningsih (2002), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Aranya (1982) yang 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, dan adanya korelasi nyata secara signifikan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja. Penelitian diatas juga didukung penelitian hubungan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja oleh Harrel (1986) dan Poznanski (1997).

H₄: Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Keith 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. Dengan demikian, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi 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 mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Sri Trisnaningsih (2002), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

H₅ : Motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.

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 akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasional dapat tumbuh mana kala 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.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening dikemukakan oleh Sri Trisnaningsih (2002), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen

organisasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan melalui variabel intervening motivasi.

H₆ : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan (Armstrong, 1994).

Komitmen profesional akan mendorong tercapainya motivasi karyawan mendapatkan pengakuan sebagai profesional sehingga akan menimbulkan kebanggaan diri. Pengakuan sebagai profesional akan mendorong timbulnya kepuasan kerja. Karena itulah motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang sering merupakan harapan kerja seseorang. Gambaran yang nyata akan hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang. Kepuasan kerja karyawan akan timbul apabila harapan karyawan yang menjadi motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Adanya kompensasi dalam bekerja berupa penghargaan (*reward*) akan menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan kerja karena

karyawan merasa bahwa organisasi telah memenuhi harapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang atau auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja.

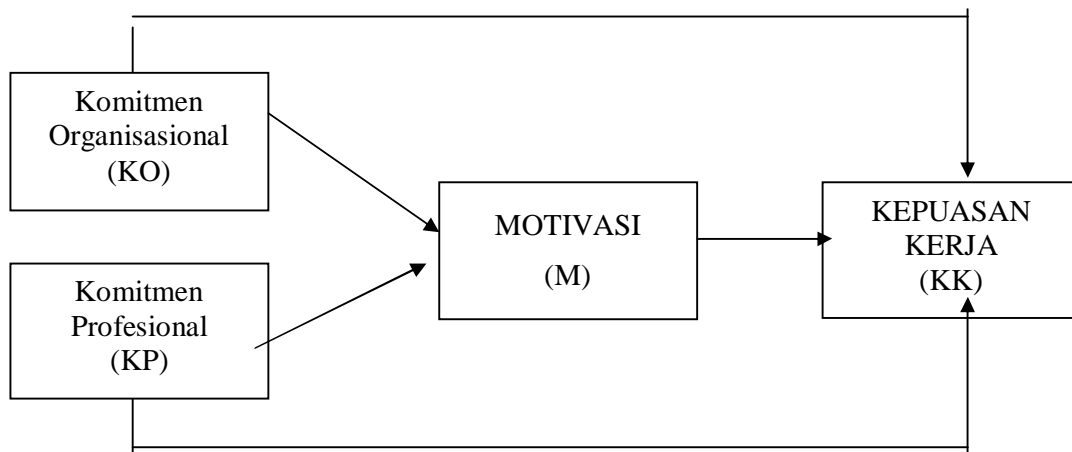
Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening dikemukakan oleh Sri Trisnaningsih (2002), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak

langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja.

H₇ : Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini untuk menunjukkan hubungan antar variabel penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jawa Tengah dan DIY tahun 2008. Berdasarkan data dari direktori IAI Tahun 2008 responden dalam penelitian ini tersebar di 15 KAP di Kota Semarang, 4 KAP di Kota Solo, 1 KAP di Purwokerto dan 8 KAP di Kota Yogyakarta.

Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu auditor KAP di wilayah Jawa Tengah dan DIY serta telah bekerja atau mempunyai pengalaman kerja di KAP minimal 1 tahun. Dasar pertimbangannya adalah bahwa selama 1 tahun bekerja di KAP, auditor sudah dapat mempertimbangkan dan menilai tentang kepuasan kerja mereka.

Sampel dan Tingkat Respon Auditor	
Kuesioner yang dikirim ke KAP di Jateng dan DIY.....	225
Kuesioner yang tidak direspon	72
Kuesioner yang yang direspon.....	153
Kuesioner yang rusak / tidak dapat digunakan	13
Kuesioner yang dapat digunakan dan diolah.....	140
Tingkat pengembalian kuesioner dan dapat diolah : $140 / 225 \times 100 \% = 62 \%$	

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer sedangkan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada para auditor KAP di wilayah Jateng dan DIY. Kuesioner yang dikirimkan kepada responden merupakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Misalnya, variabel komitmen organisasional dikembangkan oleh Mowday, Steers dan Porter (1979), variabel komitmen profesional dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), variabel motivasi dikembangkan oleh Ganesan, Shankar, Barton dan Weitz (1996) dan variabel kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Bussing, Andre, Bissel, Vera Fuchs dan Kallus-M. Perrar (1999)

Metode Analisa Data

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dan program *SPSS for Windows Version 16.00*. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$M = b_1 KO + b_2 KP + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KK = b_1 KO + b_2 KP + b_3 M + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel statistik deskriptif jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 49,86 dengan standar deviasi sebesar 4,979. Untuk komitmen profesional rata-rata total jawaban responden sebesar 63,85 dengan standar deviasi 4,506. Variabel motivasi mempunyai rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 20,84 dengan standar deviasi sebesar 2,120 sedangkan total rata-rata jawaban untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 35,66 dengan standar deviasi 4,364.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Sum	Mean	Std.	
			Deviation	Variance
KO	6981	49.86	4.979	24.794
KP	8939	63.85	4.506	20.301
M	2918	20.84	2.120	4.493
KK	4992	35.66	4.364	19.047

Sumber : data primer diolah

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan *SPSS for Windows Version 16.00*. Dalam lampiran yang disajikan dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing skor pertanyaan untuk Komitmen Organisasional yaitu, p1 sampai dengan P15 kecuali p11 dan p15, terhadap total skor butir-butir pertanyaan Komitmen Organisasional menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga butir pertanyaan no 11 dan 15 tidak digunakan dalam memprediksi variabel komitmen organisasi dari responden karena tidak dapat mengukur pernyataan tentang komitmen organisasi.

Untuk pertanyaan tentang komitmen profesional, masing-masing skor pertanyaan ; r1 sampai dengan r18 kecuali r13 dan r17 terhadap total skor butir-butir pertanyaan Komitmen Profesional menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga butir pertanyaan no 13 dan 17 tidak digunakan dalam penelitian ini karena tidak dapat mengukur pernyataan tentang komitmen profesional.

Untuk pertanyaan tentang motivasi, masing-masing skor pertanyaan s1 sampai dengan s6 terhadap total skor butir-butir pertanyaan Motivasi menunjukkan hasil yang signifikan. Sedangkan untuk pertanyaan tentang kepuasan kerja, masing-masing pertanyaan t1 sampai dengan t10 kecuali t5 dan t10 terhadap total butir pertanyaan Kepuasan Kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga butir pertanyaan no 5 dan 10 tidak digunakan dalam memprediksi variabel kepuasan kerja dari responden karena tidak dapat mengukur pernyataan tentang kepuasan kerja.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil *Cronbach Alpha coefficient*, jika Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen penelitian dari konstruk tersebut dapat dikatakan konsisten atau reliable (Imam Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Version 16.00*, nampak pada Tabel Uji Reliabilitas Data.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasional	0,719	Reliabel
2	Komitmen Profesional	0,654	Reliabel
3	Motivasi	0,836	Reliable
4	Kepuasan Kerja	0,725	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah.

Pada tabel diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel Komitmen Organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja sebesar masing-masing sebesar ; 0,719; 0,654; 0,836; dan 0,725 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner setiap variabel penelitian dapat dikategorikan konsisten atau reliabel.

Uji Normalitas Data.

Pengujian normalitas data dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov*. Pada tabel Uji Normalitas disajikan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41874088
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.081
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil output uji *Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada tabel Uji Normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Unstandardized Residual* Komitmen Organisasional, komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan layak atau memenuhi syarat uji regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel Uji Multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

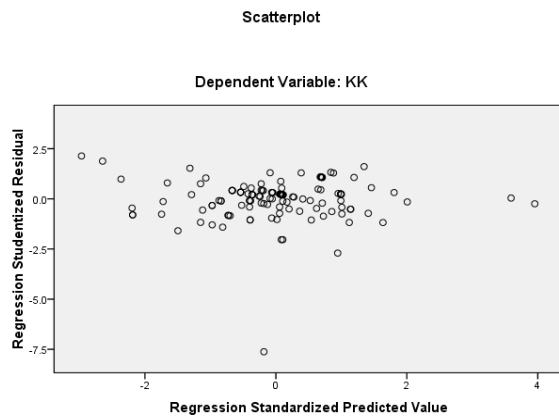
Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasional	0.789	1.268
Komitmen Profesional	0.926	1.080
Motivasi	0.762	1.311

Sumber: data primer diolah.

Hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak saling berkorelasi. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas maka dalam penelitian ini dipergunakan grafik *scatterplot*. Pada lampiran gambar *Scatterplot Dependent Variabel Y* terlihat variabel terikatnya adalah kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh titik-titik menyebar di bawah dan di atas nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan variabel bebas Komitmen Organisasional, komitmen profesional, dan Motivasi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan uji Park yang tampak dalam tabel Uji Park maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena masing-masing variabel independen yaitu , Komitmen Organisasional, komitmen profesional dan motivasi tidak signifikan

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Beta		
-7.781		-2.459	.015
.095		-1.193	.235
.147		1.196	.234
.515		2.236	.270

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.645	1.434

Berdasarkan hasil perhitungan model *summary* pada tabel Koefisien Determinasi diperoleh besarnya *adjusted R²* adalah 0,645 hal ini berarti 64,5% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS didapatkan output uji Anova pada tabel Uji Anova sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Anova (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.208	3	173.736	84.438	.000 ^a
	Residual	277.770	135	2.058		
	Total	798.978	138			

Berdasarkan hasil uji *Anova* atau *F test* antara variabel Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 84,438 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (*Simultan*) variabel independen yaitu Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pola hubungan keempat variabel penelitian, akan diuji tujuh hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan

analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 8 dan 9 berikut ini

Tabel 8. Regresi Linier Berganda (Uji t)

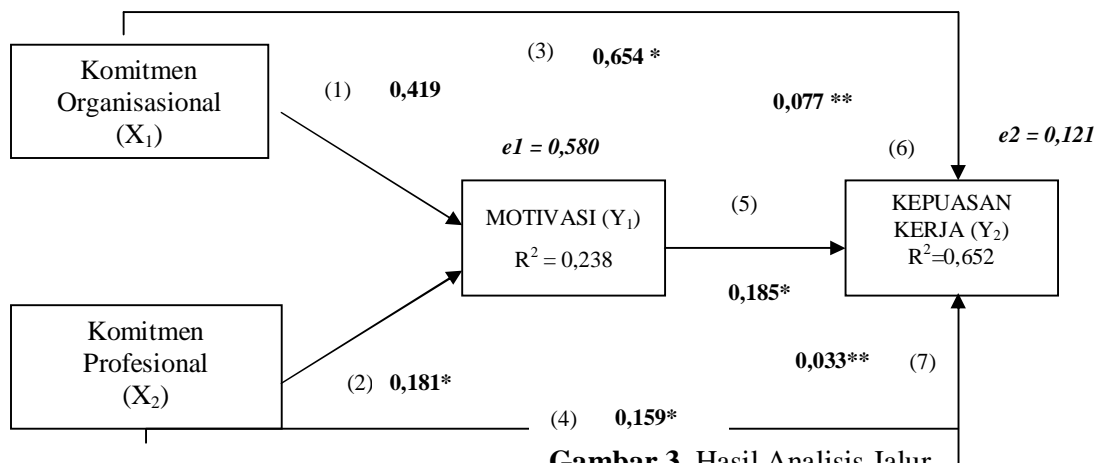
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.014	1.096		4.575	.000
	KO	.148	.027	.419	5.499	.000
	KP	.106	.045	.181	2.374	.019

Tabel 9. Regresi Linier Berganda (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.604	1.835		-0.874	.383
	KO	.531	.046	.654	11.448	.000
	KP	.216	.071	.159	3.024	.003
	M	.425	.134	.185	3.180	.002

Dalam penelitian ini juga dilakukan uji analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengolahan data

dengan menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur

Dari gambar diatas terdapat 2 persamaan regresi yang diajukan dalam penelitian ini:

$$Y_1 = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$M = 0,419 KO + 0,181 KP + 0,580 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

$$KK = 0,654 KO + 0,159 KP + 0,185 M + 0,121 \dots\dots (2)$$

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi.

Hasil uji regresi untuk pengujian hipotesis satu (H_1) pada penelitian ini menggunakan uji statistik t untuk melihat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi. Berdasarkan persamaan pertama (1) maka hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas signifikansi variabel Komitmen Organisasional (KO) sebesar 0,000 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima** dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas signifikansi variabel Komitmen Profesional (KP) sebesar 0,019 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima** dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas signifikansi variabel Komitmen Organisasional (KO) sebesar 0,000 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas signifikansi variabel Komitmen Profesional (KP) sebesar 0,003 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima** dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas signifikansi variabel Motivasi (M) sebesar 0,002 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005).

Berdasarkan tabel 9 nilai *standardized beta* KO sebesar 0,654 dan signifikan pada 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,654. Berdasarkan tabel 9 nilai *standardized beta* KO melalui variabel motivasi sebesar 0,419 dan signifikan pada 0,000 sedangkan berdasarkan tabel 8 nilai *standardized beta* M sebesar 0,185 dan signifikan pada 0,02 sehingga pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening motivasi sebesar 0,0777 (0,419 x 0,185).

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan kerja ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima**.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel 9 nilai *standardized beta* KP sebesar 0,159 dan signifikan pada 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung variabel Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,159. Berdasarkan tabel 8 nilai *standardized beta* KP melalui variabel motivasi sebesar 0,181 dan signifikan pada 0,019 sedangkan berdasarkan tabel 9 nilai *standardized beta* M sebesar 0,185 dan signifikan pada 0,02 sehingga pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening motivasi sebesar 0,033 (0,181 x 0,185).

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Komitmen Profesional terhadap Kepuasan kerja ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Motivasi. Berdasarkan hasil analisis jalur ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **diterima**.

Secara ringkas hasil pengujian keseluruhan hipotesis terangkum dalam tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Ringkasan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
Hipotesis 1	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.	Diterima
Hipotesis 2	Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.	Diterima
Hipotesis 3	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Diterima
Hipotesis 4	Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Diterima
Hipotesis 5	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Diterima
Hipotesis 6	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Diterima
Hipotesis 7	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Diterima

Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian hipotesis telah diketahui bahwa semua hipotesis terbukti diterima dan positif signifikan, dengan demikian maka semua analisis dapat dilakukan. Tabel 11 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Analisis Pengaruh

	Standardized coefficient direct effect			Standardized coefficient indirect effect			Standardized coefficient Total effect		
	KO	KP	M	KO	KP	M	KO	KP	M
M	0,419	0,181	-	0,419	0,181	-	0,419	0,181	-
KK	0,654	0,159	0,185	0,077	0,033	0,185	0,731	0,192	0,185

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (KO) lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan variabel komitmen profesional (KP). Sedangkan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi juga lebih mendominasi apabila dibandingkan dengan variabel komitmen profesional dan motivasi.

Berdasarkan tabel 11 juga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,077 dan 0,033.

SIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sri (2002) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Sri (2002) dan Aranya (1982) yang menyatakan bahwa adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Temuan ini mendukung hasil penelitian Norris

dan Niebuhr (1983) dan Poznanski (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Sri (2002) hasil temuannya menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja auditor di KAP Jawa Timur..

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sri (2002) dan Aranya (1982) 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 dapat diabaikan.

Implikasi

Setelah disimpulkan secara keseluruhan hasil penelitian, akhirnya perlu juga diusulkan implikasi yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pemimpin Kantor Akuntan Publik (KAP).

Beberapa implikasi penelitian ini adalah :

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan komitmen

profesional maupun motivasi. Kondisi ini dapat diambil implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional. Berbagai upaya dapat dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasional, misalnya ; memberikan fasilitas yang memadai di lingkungan kerja, membentuk suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, memberikan kesempatan audit sebanyak-banyaknya. Upaya meningkatkan komitmen profesional dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan studi, partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan audit oleh IAI serta peningkatan kompensasi atau gaji.

2. Perlu ditingkatkan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi dibandingkan dengan komitmen profesional. Kondisi ini dapat diambil implikasi bahwa peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional. Berbagai upaya dapat dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasional, misalnya ; memberikan fasilitas yang memadai di lingkungan kerja, membentuk suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, memberikan kesempatan audit sebanyak-banyaknya karena mereka menganggap bahwa audit adalah pekerjaan yang menantang. yang pada akhirnya dapat menambah pengalaman audit, kemampuan teknis serta kemampuan profesional.

Saran

Bagi penelitian mendatang, diharapkan dapat dilakukan penelitian kembali dengan menambah variabel independen yang lain. Apabila melihat hasil *adjusted R Square* sebesar 0,645 maka masih terdapat variabel independen lain yang dapat diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, misalnya : budaya organisasi, pengaruh jabatan dan lain-lain. Sehingga penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan dengan melibatkan variabel independen lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N, and K. Ferris (1984), "A Re-Examination of Accountants Organizational-Professional Conflict." *The Accounting Review* (January): 1-15.
- _____, R. Lachman, and J. Amernic (1982). "Accountants job satisfaction : A Path Analysis ". *Accounting, Organizational and Society*.
- Amstrong, Michael (1994), "*Seri Pedoman Manajemen*" A Handbook of Human Resource Management, PT Gramedia Asri Media Jakarta.
- Bongso, Yeni dan Hudi P (2005). "Analisis Hubungan Tipe Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Akuntan Pada KAP di Semarang." *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Volume III, No 6.
- Cahyono, Dwi dan Ghazali, Imam (2002). "Pengaruh Jabatan, Budaya organisasional dan konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional." *SNA IV*, 1037 – 1047.
- Copur, H (1990), *Academic Professionals: A study of conflict and Satisfaction in Professional Human Relation*, Hal. 113-127.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnelly, James H (1993). "*Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*." 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." *Behaviour Research In Accounting*, 4 : 80 – 95.
- Handoko, T.H (1998). "*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*." Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Suad Husnan (2000). "*Manajemen Personalial*." Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.

- Imam Ghozali (2005). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS." Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J. Supranto (1997), "Manajemen Sumber Daya Manusia." Rineka Cipta, Jakarta.
- Keith Davis & John W. Newstrom (1995). "Perilaku Dalam Organisasi." Jilid 1, Edisi VII, Penerbit Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad (2003) "Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Larkin, Joseph M (1990). "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance?", *The Woman CPA*. Spring pp. 20-24.
- Norish, D, and R. Neibuhr (1983). "Professionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization." *Accounting and Society* : 49-59.
- Poznanski, Peter, J and Blin Dennis M (1997). "Using Structural Equation Modelling to Investigate The Causal Ordering Job Satisfaction and Organization Commitment Among Staff Accountants." *Behavioral Research in Accounting*, Volume 9, Printed in USA.
- Robbins Stephen, (1996), "Perilaku Organisasi." PT Bhuana Ilmu Komputer Jakarta.
- Tunggal, Wijaya, Amin (1985). "Akuntansi Sumber Daya Manusia." BPUI, Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri (2001), "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur)." Undip, Semarang.