

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN  
PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta).**

**S K R I P S I**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi**



**Oleh:**

**Bhrasatya Grahita Prabowo**

**NIM : 032114052**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2010**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN  
PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta).**

**S K R I P S I**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi**



**Oleh:  
Bhrasatya Grahita Prabowo  
NIM : 032114052**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2010**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN  
PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)**

Oleh:

**Bhrasatya Grahita Prabowo**

NIM : 032114052

Telah Disetujui Oleh:

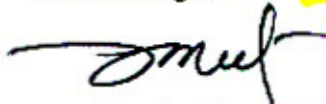
Pembimbing I



Lisia Apriani S.E., M.Si., Akt, QIA

Tanggal: 28 Juli 2010

Pembimbing II



Drs. Yusef Widya K., M.Si., Akt., QIA

Tanggal: 30 Juli 2010



Skripsi

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN  
PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR**  
Studi Empiris pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta

Dipersiapkan dan ditulis oleh:  
**Bhrasatya Grahita Prabowo**  
NIM : 032114052

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 30 Agustus 2010  
dan dinyatakan memenuhi syarat

**Susunan Dewan Penguji**

**Nama Lengkap**

**Tanda Tangan**

Ketua	Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt, QIA
Anggota	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt, QIA
Anggota	A. Diksa Kuntara, S.E., MFA., QIA
Anggota	Drs. Yusef Widya K., M.Si., Akt., QIA



Yogyakarta, 31 Agustus 2010  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Sanata Dharma



Dekan,  
  
Drs. Y.P. Supardiyono, M.Si., Akt., QIA

*Kiranya diberikan-Nya kepadamu apa yang kau kehendaki  
dan dijadikan-Nya berhasil apa yang kaurancangkan.  
(Mazmur 20 : 5)*

**Kupersembahkan untuk:  
Bapa di Sorga yang setia menyertai tiap langkahku  
Kedua Orang Tuaku, adik-adikku tersayang,  
Dan Kekasihku yang ku cintai,  
Serta Teman-temanku.**



UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN AKUNTANSI – PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta) dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 30 Agustus 2010 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri . berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 31 Agustus 2010  
Yang membuat Pernyataan,

(Bhrasatya Grahitia Prabowo)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma :

Nama : Bhrasatya Grahita Prabowo  
Nomor Mahasiswa : 032114052

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN  
PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR**

**(Studi Empiris Pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta).**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal : 31 Agustus 2010

Yang menyatakan



Bhrasatya Grahita Prabowo

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

- a. Tuhan Yesus Kristus dengan segala kasih dan anugerahNya yang setia menyertai hidupku.
- b. Rama Rektor Universitas Sanata Dharma yang telah memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kepribadian kepada penulis.
- c. Drs. Y.P. Supardiyono, M.Si., Akt., QIA selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
- d. Lisia Apriani S.E.,M.Si.,Akt, QIA selaku pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- e. Drs. Yusef Widya K., M.Si., Akt., QIA yang telah banyak memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
- f. E. Maryarsanto P, S.E., Akt, QIA atas masukan – masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
- g. Papaku seorang yang ternyata sangat sabar sekali dan bijaksana dalam membimbing putranya dalam meraih gelar sarjana.
- h. Mamaku untuk kesabaran, kasih dan doamu yang meneguhkan imanku selama menjalani hidup di Yogyakarta.
- i. Adik-adikku tersayang Christy Artyna Prabowo, Aprilita Putri, Dea “Cemplon”, Angelina Laura Mitchell untuk segala doa dan dukungan yang diberikan.



- j. Kekasihku Dellavia Krismalawati untuk doa, dukungan, semangat, dan cinta kasih yang diberikan.
- k. Keluarga Besarku, Eyang Putri, Pakde, Bude, Om, Tante, Mas dan Mbak-mbakku untuk supportnya sehingga aku punya semangat menyelesaikan skripsi.
- l. Keluarga Om Haryadi Kristiawan dan Tante Ambar Kumalawati yang sudah mendukung terus biar cepat selesai kuliahku.
- m. Seluruh Kantor akuntan Publik di Yogyakarta yang memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
- n. Teman-teman seperjuangan di PERKUTUT 8: Ardie, Galih, Jansen, Opik, Ian, Mas Martin, Ariguna, Aan, Galang, Ryan, Patria, Ridho, Monang, Niko "Ambon", Niko "Pethok", dan Oky untuk kebersamaan dan kekompakannya.
- o. Teman-teman kampus : Stanis, Anggi, Michele, Adit, Memes, Putri, Fanny, Gordi, Bangun, Dwiyono, Teman-temanku Akuntansi 2003 kelas B, Ibu-ibu PKK (Livia, Ella, Putri, Isna, Irene, Cem, Tasia, Asti "babi") untuk kebersamaan, dukungan, canda dan tawanya.
- p. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 30 Agustus 2010



(Bhrasatya Grahita Prabowo)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....	v
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI .....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI .....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
D. Sistematika Penulisan .....	4
BAB II LANDASAN TEORI .....	6
A. Komitmen Organisasional .....	6
B. Komitmen Profesional .....	7
C. Kepuasan kerja .....	8
D. Penelitian terdahulu .....	12
E. Hipotesis .....	13
BAB III METODE PENELITIAN .....	15
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Tingkat penyebaran kuesioner & demografi responden .....	27
B. Analisis uji validitas .....	33

C. Analisis uji reliabilitas .....	36
D. Uji asumsi klasik .....	42
E. Analisis uji hipotesis .....	51
F. Pembahasan .....	58
BAB V PENUTUP .....	60
A. Kesimpulan .....	60
B. Keterbatasan Penelitian .....	61
C. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN .....	65

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4-1: Gambaran Tingkat Penyebaran & Pengisian Kuesioner .....	28
Tabel 4-2: Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	29
Tabel 4-3: Kelompok Responden Berdasarkan Usia .....	30
Tabel 4-4: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Bidang/jurusan .....	30
Tabel 4-5: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa bekerja sebagai Auditor .....	32
Tabel 4-6: Analisis Validitas Instrumen dengan Uji <i>Product Moment</i> (Variabel independen ‘Komitmen Organisasional’) .....	34
Tabel 4-7: Analisis Validitas Instrumen dengan Uji <i>Product Moment</i> (Variabel independen ‘Komitmen Profesional’) .....	35
Tabel 4-8: Analisis Validitas Instrumen dengan Uji <i>Product Moment</i> (Variabel dependen ‘Kepuasan Kerja’) .....	36
Tabel 4-9: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Komitmen Organisasional) .....	37
Tabel 4-10: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Komitmen Profesional-sebelum penghapusan) .....	38
Tabel 4-11: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Komitmen Profesional-setelah penghapusan) .....	39
Tabel 4-12: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Kepuasan kerja) .....	40
Tabel 4-13: Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4-14: Hasil Uji Normalitas ( <i>Kolgomorov-smirnov</i> ) .....	45
Tabel 4-15: Hasil Uji Multikolonieritas .....	47
Tabel 4-16: Hasil Uji Autokorelasi .....	49
Tabel 4-17: Hasil Uji Heterokedastisitas .....	50

Tabel 4-18: Hasil Uji Statistik <i>Linier-regression</i> (Koefisien korelasi dan koefisien determinasi) .....	53
Tabel 4-19: Hasil Uji output F hitung (Uji Simultan) .....	55
Tabel 4-19: Hasil Uji output t hitung (Uji Parsial) .....	55

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1: Grafik Histogram Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja auditor .....	43
Gambar 2: Hasil Uji Normalitas Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja auditor .....	44

## **ABSTRAK**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN  
PROFESIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
(Studi Empiris pada beberapa  
Kantor Akuntan Publik  
Di Yogyakarta)**

Bhrasatya Grahita Prabowo  
NIM:032114052  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta  
2010

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Latar belakang penelitian ini adalah komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi komitmen organisasional dan komitmen profesional yang dimiliki auditor maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh Auditor.

Jenis penelitian adalah studi empiris. Data diperoleh dengan melakukan survei dengan instrumen kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis validitas dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson dan analisis Reliabilitas, sedangkan dalam mengukur dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor, terbukti dari besarnya *p value* variabel komitmen organisasional yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan *t* hitung sebesar 4,935 maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. ini berarti ada pengaruh positif antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja auditor. Hasil hipotesis kedua menunjukkan hal yang berbeda dimana variabel komitmen profesional memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 yaitu 0,12 dengan *t* hitung sebesar -2,761 dengan demikian kita tidak bisa menerima  $H_{a2}$  yang berarti komitmen profesional tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PROFESSIONAL COMMITMENT TO AUDITOR'S JOB SATISFACTION

(an Empirical Study in some  
Public Accountants Office  
In Yogyakarta)

Bhrasatya Grahita Prabowo  
NIM:032114052  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2010

The objective of this study was to find out the influence of organizational commitment and professional commitment to auditor's job satisfaction. The background of this study is that the organizational commitment and professional commitment positively influence auditor's job satisfaction. The higher the organizational commitment and the professional commitment of the auditor, the higher is the job satisfaction felt by the auditor.

The type of this study was empirical study. The data were gained by doing survey with questionnaire instrument. The data analysis technique used was validity analysis by using correlation coefficient formula of product moment from Pearson and Reliability analysis, whereas in measuring and analyzing the influence of organizational commitment and professional commitment it was used multiple linear regression.

The result of multiple regressions test showed that was positive influence of organizational commitment and professional commitment to auditor's job satisfaction, proved by the organizational commitment variable *p value* of 0,000 which was less than 0, 05 with  $t = 4,935$  so  $H_{a1}$  was accepted and  $H_{o1}$  was refused. This meant that was positive influence of organizational commitment to auditor's job satisfaction. The second test showed different result where professional commitment variable had probability value less than 0, 05 which was 0, 12 with  $t = -2,761$ . Thereby,  $H_{a2}$  could not be accepted, meaning that professional commitment had no positive influence to auditor's job satisfaction.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar belakang

Kompetensi, profesionalisme, dan komitmen merupakan syarat mutlak bagi suatu bidang profesi untuk mendukung kinerja serta untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang. Komitmen yang dimiliki seseorang dalam bidang yang ditekuni mencerminkan bahwa dia merupakan bagian yang turut terlibat dalam suatu organisasi. Seperti yang disebutkan oleh Ferris dan Aranya (1983) bahwa komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional yang merupakan salah satu faktor intern yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, tidak hanya dalam hal semangat dan kegairahan kerja tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Fatoni, 2005:3). Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003). Maka hal tersebut akan memunculkan loyalitas terhadap profesinya.

Komitmen sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja, hal ini meliputi loyalitas seseorang terhadap organisasional dan ditentukan oleh kerja itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi supervisor dan rekan-rekan kerja, harga diri, kondisi kerja, senioritas pekerjaan yang menantang mental dan penghargaan yang pantas. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini berarti seseorang bisa merespon secara emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang hasil kerjanya. Ada beberapa penyebab kepuasan kerja yaitu Pemenuhan kebutuhan, Ketidakcocokan, Pencapaian nilai, Persamaan, dan watak/genetik.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aranya et al (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. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2005) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor. Oleh sebab itu penelitian ini menguji kembali pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja dari sisi auditor.

## B. Rumusan masalah

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor?

## C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

## D. Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan (Kantor Akuntan Publik).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai tingkat kepuasan kerja auditor, terutama bagi auditor di Indonesia. Dan juga memacu para auditor untuk selalu berpegang teguh pada komitmennya.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah wawasannya dan dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

### 3. Bagi penulis.

Bermanfaat untuk memperluas wawasan penulis dengan menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan praktik yang ada.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam skripsi ini terdiri dari:

### BAB I           Pendahuluan

Bagian ini terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### BAB II           Landasan Teori

Bagian ini terdiri dari bagian-bagian teori yang menjadi sumber pustaka dalam penulisan skripsi ini, review penelitian terdahulu, juga hipotesis penelitian.

### BAB III          Metode Penelitian

Bagian ini terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, variable penelitian, teknik pengujian instrument, dan teknik analisa data.

### BAB IV          Analisis Data dan Pembahasan

Bagian ini berisi tentang deskripsi data, analisa data, dan pembahasan.

## BAB V Penutup

Bagian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Komitmen Organisasional**

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan – keinginannya kebutuhannya untuk membentuk harapan kerja baginya, dan bersama organisasi mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan menghasilkan prestasi kinerja yang baik, maka seseorang harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasional dapat tumbuh jika harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi. Ada beberapa pengertian mengenai komitmen organisasional , yaitu:

##### **1. Menurut Ferris dan Aranya.**

Ferris dan Aranya (1983) dalam Trinaningsih (2003) menyatakan Komitmen organisasional sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

##### **2. Menurut Trinaningsih.**

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya (Trinaningsih, 2003:205).

3. Menurut Robbins.

Komitmen pada organisasi adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2002). Sehingga, keterlibatan kerja yang tinggi berarti mengaitkan diri ke pekerjaan khusus seseorang, sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya (Robbins, 2002).

4. Menurut Aranya et al.

Menurut Aranya et al (1981) dalam Trinaningsih (2003) Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai:

- a. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi.
- c. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

5. Menurut Fatoni (2005)

komitmen profesional yang merupakan salah satu faktor intern yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, tidak hanya dalam hal semangat dan kegairahan kerja tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja

B. Komitmen Profesional

Dalam penelitian ini komitmen profesional pada dasarnya merupakan peneabdian seseorang terhadap profesinya yang tercermin dari sikap dan

perilaku mereka. Sikap dan perilaku disini merupakan ekspresi penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan yang menjadi tujuan hidup mereka dan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Peyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi yang diharapkan yaitu kepuasan rohaniah dan kepuasan material. Hal ini dapat menjadikan komitmen professional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja (Trinaningsih, 2003:204). Ada beberapa pengertian mengenai komitmen professional, yaitu:

1. Menurut Larkin.

Larkin (1990) dalam Trinaningsih (2003) menyatakan Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2. Menurut Aranya et al.

Menurut Aranya et al (1981) dalam Trinaningsih (2003) Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai:

- a. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi.
- b. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi.
- c. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

C. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan seseorang yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi (Trinaningsih, 2003:204).



Penghargaan atau kompensasi dari organisasi yang merupakan *feedback* dari hasil pekerjaan seseorang akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian hal tersebut akan menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga kepuasan kerja yang tinggi pun akan tercapai. Di bawah ini ada beberapa macam pengertian kepuasan kerja dan penyebab timbulnya kepuasan kerja serta fungsinya.

#### 1. Pengertian kepuasan kerja

##### a. Menurut Robbins

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima pekerja (Robbins, 2002).

##### b. Menurut Kreitner dan Kinicki

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya (Kreitner dan Kinicki, 2005:271).

##### c. Menurut Riggio

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia

dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990 dalam Nurahma dan Indriantoro, 2000).

## 2. Penyebab kepuasan kerja

Lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya. Penyebabnya yaitu (Kreitner dan Kinicki, 2005:271):

### a. Pemenuhan kebutuhan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### b. Ketidakcocokan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan tidak puas. Sebaliknya model ini memprediksikan bahwa individu akan puas pada saat dia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.

### c. Pencapaian nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Pada

umumnya, penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja.

d. Persamaan

Dalam model ini, kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan “secara adil” di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output/input lain yang signifikan.

e. Komponen watak/genetik

Secara khusus, model watak/genetik didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor generik. Oleh karenanya, model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

3. Fungsi kepuasan kerja

Menurut Straus dan Sayles (1980) dalam Hapsarie (2004), kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah atau bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang

mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif akan lingkungan kerja.

#### D. Penelitian terdahulu

Sejumlah penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Aranya et al (1982) dalam Trinaningsih (2003) 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Trinaningsih (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pasoloran (2003) dalam penelitiannya menganalisis *locus of control*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2005) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor, dimana semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh auditor, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

## E. Hipotesis

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2002). Sedangkan komitmen profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Larkin, 1990 dalam Trinaningsih, 2003). Jadi seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya dan mewujudkan harapan kerja baginya. Maka hal tersebut memerlukan komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk mewujudkan harapan kerja yang lebih baik yang didukung dengan komitmen terhadap profesi sebagai penuntun harapan seseorang dengan nilai atau norma untuk mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi sehingga tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan Trinaningsih (2003) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya (Trinaningsih, 2003:205). Dan dengan kerja kerasnya tersebut di harapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga tercapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Maka komitmen organisasional tidak dapat dipisahkan dengan aspek kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yaitu Pasoloran (2003)

menganalisis *locus of control*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_{a1}$  = Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Komitmen profesional merupakan (a) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (b) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan (c) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi profesi Menurut Aranya et al (1981) dalam Trinaningsih (2003). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima pekerja (Robbins, 2002). Maka dengan adanya loyalitas individu terhadap profesinya diharapkan dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Fatoni (2005) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor, dimana semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh auditor, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

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

$H_{a2}$  = Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi empiris pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta yang terbatas pada objek yang akan diteliti.

##### B. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat penelitian : Kantor Akuntan Publik
2. Waktu penelitian : bulan Juni – bulan Juli 2009

##### C. Subjek dan Objek penelitian

1. Subjek penelitian : Auditor di Kantor Akuntan Publik
2. Objek penelitian : Komitmen dan Kepuasan kerja

##### D. Data yang diperlukan

1. Gambaran umum Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta
2. Data jumlah auditor junior maupun auditor senior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.
3. Data melalui kuesioner yang diserahkan langsung ke Kantor Akuntan Publik untuk diisi oleh auditor yang bersangkutan.

##### E. Teknik pengumpulan data

###### 1. Kuesioner

Yaitu melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja di beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia.

## 2. Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan mengolah data dari responden terkait dengan objek yang diteliti.

## F. Variabel penelitian.

Variabel (*variable*) adalah suatu simbol yang berisi suatu nilai (Jogiyanto, 2007: 142). Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang digunakan, yaitu:

### 1. Variabel independen.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi (Boedijoewono, 1990). Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah komitmen baik komitmen organisasional maupun komitmen profesional.

### 2. Variabel dependen.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi (Boedijoewono, 1990). Variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

## G. Pengukuran variabel.

### 1. Variabel komitmen organisasional.

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Untuk mengukur komitmen organisasional digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Trinaningsih (2003). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item pertanyaan) dan komitmen



organisasi kontinuen (lima item pertanyaan) dengan lima poin skala Likert: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

## 2. Variabel komitmen profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Untuk mengukur komitmen profesional digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Trinaningsih (2003). Instrumen tersebut terdiri dari 18 pertanyaan dengan lima poin skala Likert: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS)

## 3. Variabel kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima pekerja (Robbins, 2002). Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Trinaningsih (2003) dengan 4 item pertanyaan dan lima poin skala Likert: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

## H. Teknik pengujian instrumen.

### 1. Validitas.

Alat validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat penelitian benar-benar mencerminkan variabel atau atribut yang diukur.

Untuk pengukuran validitas digunakan rumus *product moment* dari Karl Pearson (Hadi, 1991) sebagai berikut:

$$\Gamma = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

$\Gamma$  = Koefisien korelasi *Product moment*.

X = Nilai masing-masing butir per item.

Y = Nilai seluruh butir per item.

N = Jumlah responden.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan konsistensi suatu instrumen di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas instrumen yang digunakan adalah *Alpha cronbach* (Jogiyanto, 2007).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{xi}^2}{\sigma_x^2} \right]$$

Keterangan:

$k$  = Jumlah pecahan.

$\alpha$  = *Cronbach alpha*.

$\sigma_{xi}^2$  = Total dari varians masing-masing pecahan.

$\sigma_x^2$  = varians dari total skor.

Koefisien  $\alpha > 0,6$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel menurut Nunnaly (1981) dalam Trinaningsih (2003).

## I. Teknik analisa data

### 1. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2002:147). Apabila variabel pengganggu memiliki distribusi normal maka uji statistik dapat dilakukan, dan sebaliknya apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel dalam jumlah kecil. Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

#### 1) Analisis Grafik

Cara sederhana untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Selain itu ada metode lain untuk melihat

normalitas residual yaitu melihat normal probability plot. Dimana distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2002:147).

## 2) Uji Statistik

Selain melakukan analisis grafik terhadap normalitas residual, perlu juga dilakukan uji statistik. Uji statistik ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil yang akan diperoleh sama dengan hasil dari analisis grafik. Karena terkadang uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya (Ghozali 2002:149). Uji statistik secara sederhana dapat dilakukan dengan melihat uji statistik non-parametrik kolgomorov-smirnov. Uji Kolgomorov-Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2007). Cara menentukan ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan menentukan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF

tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas ( $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ ). Semakin tinggi nilai VIF maka semakin rendah nilai *Tolerance*.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau periode sebelumnya (Ghozali, 2007). Cara mendeteksi autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson, langkah-langkahnya:

1) Hipotesis yang diuji:

$H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ ).

$H_a$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

2) Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif&negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (Ghozali, 2007). Cara menguji heterokedastisitas yaitu dengan uji Glejser dengan persamaan regresi (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2007) :

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt$$

2. Analisis regresi linier berganda (uji simultan)

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis

Ho :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya komitmen organisasional dan komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Ha :  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

b. Mencari persamaan regresi linier berganda (sugiyono, 1997:250) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : variabel dependen (kepuasan kerja).

$\alpha$  : konstanta regresi.

$\beta_1, \beta_2$  : koefisien regresi  $X_1, X_2$ .

$X_1$  : variabel independen (komitmen organisasional).

$X_2$  : variabel independen (komitmen profesional)

- c. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) digunakan rumus koefisien korelasi (Arikunto, 1990:500) yaitu:

$$R_{(1,2)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R_{(1,2)}$  : koefisien korelasi.

$\beta_1, \beta_2$  : koefisien regresi  $X_1, X_2$ .

$X_1$  : variabel independen (komitmen organisasional).

$X_2$  : variabel independen (komitmen profesional)

Y : variabel dependen (kepuasan kerja).

- d. Menentukan taraf signifikan koefisien korelasi yaitu sebesar 5% atau 0,05.
- e. Menguji signifikansi koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan rumus uji F (Purwanto, 2004:524) yaitu:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

F : Nilai F hitung.

$R^2$  : Koefisien determinasi korelasi linier berganda.

k : banyaknya variabel independen.

n : jumlah sampel.

f. Kesimpulan

Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima jika F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dan apabila F hitung lebih besar dari nilai F tabel hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

3. Analisis regresi parsial

a. Pengujian koefisien regresi parsial variabel komitmen organisasional

Analisis regresi parsial ini digunakan untuk menguji hipotesis yang kedua yaitu komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2007):



## 1) Perumusan hipotesis

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$ , artinya komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

$H_{a1} : \beta_1 > 0$ , artinya komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

## 2) Menentukan taraf signifikan koefisien korelasi yaitu sebesar 5% atau 0,05.

## 3) Perhitungan

$$t_a \text{ hitung} = \frac{a}{S_a} \text{ dimana } S_a = \frac{Se}{\sqrt{n}}$$

$$t_b \text{ hitung} = \frac{b_{1,2}}{S_{b_{1,2}}} \text{ dimana } S_{b_{1,2}} = \frac{Se}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2}}$$

## 4) Kesimpulan.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima jika nilai *p-value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dan apabila nilai *p-value* lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

## b. Pengujian koefisien regresi parsial variabel komitmen profesional

Analisis regresi parsial ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ketiga yaitu komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap

kepuasan kerja auditor. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2007):

1) Perumusan hipotesis

$H_{o2} : \beta_2 \leq 0$ , artinya komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

$H_{a2} : \beta_2 > 0$ , artinya komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

2) Menentukan taraf signifikan koefisien korelasi yaitu sebesar 5% atau 0,05.

3) Perhitungan

$$t_a \text{ hitung} = \frac{a}{S_a} \text{ dimana } S_a = \frac{Se}{\sqrt{n}}$$

$$t_b \text{ hitung} = \frac{b_{1,2}}{S_{b_{1,2}}} \text{ dimana } S_{b_{1,2}} = \frac{Se}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2}}$$

4) Kesimpulan

Hipotesis nol ( $H_o$ ) diterima jika nilai *p-value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dan apabila nilai *p-value* lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hipotesis nol ( $H_o$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

## **BAB IV**

### **ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini akan dibahas hasil penelitian yang telah dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja dengan subjek penelitian adalah Auditor. Pada Bab ini pula akan diuraikan pembahasan yang terkait dengan hasil penelitian yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu. Untuk memperoleh data dalam menganalisa sejauh mana pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor, Maka disebarakan kuesioner (yang tampak pada Lampiran I) kepada beberapa Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **A. Tingkat Penyebaran Kuesioner dan Demografi Responden**

##### **1. Tingkat penyebaran dan pengisian kuesioner**

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 1 Agustus 2009 kemudian ditarik kembali pada tanggal 16 Oktober 2009. Adapun kuesioner yang di sebarakan berjumlah 50 eksemplar dan kuesioner yang terisi berjumlah 34 kuesioner. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel mengenai tingkat penyebaran kuesioner:

Tabel 4-1 Gambaran Tingkat Penyebaran dan Pengisian Kuesioner.

No	Tempat Penelitian	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang diisi	Tingkat Pengembalian
1	KAP Doli, Bambang, Sudarmadji, & Dadang	10	10	100%
2	KAP Henry Susanto	10	7	70%
3	KAP Hadori & Rekan	10	6	60%
4	KAP Abdul Muntalib	10	6	60%
5	KAP Drs. Soeroso Donosapoetro	10	4	40%
Jumlah		50	34	

Sumber: Data kuesioner

## 2. Gambaran Profil responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden akan di jelaskan melalui pengelompokan berikut yaitu: jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan dan masa bekerja. Pengelompokan responden tersebut diperoleh dari kuesioner yang kembali dan telah di isi, yaitu berjumlah 34 responden. Dari pengelompokan tersebut dapat diperoleh suatu kesimpulan mengenai gambaran umum dan karakteristik responden yaitu

auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Untuk merahasiakan identitas responden maka untuk penggambaran dan pendeskripsian pada bab ini akan menggunakan simbol berupa angka untuk mempresentasikan responden yang menjadi sampel. Deskripsi lebih lanjut mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari 34 responden yang menjadi sampel, sebagian besar responden berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 64,70% dan sisanya 35,30% adalah wanita. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4-2 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>KAP Dsb</b>	<b>KAP Henry</b>	<b>KAP Hadori</b>	<b>KAP Muntalib</b>	<b>KAP Soeroso</b>	<b>Σ</b>	<b>%</b>
Pria	7	4	4	4	3	22	64,70
Wanita	3	3	2	3	1	12	35,30
Jumlah						34	100

Sumber: Data kuesioner

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Dari data yang terkumpul, sebagian besar responden yang berumur antara 20-25 tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,88%), responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 20 orang (58,82%), responden

yang berumur antara 31-35 tahun sebanyak 11 orang (32,35%) dan responden yang berumur di atas 35 tahun sebanyak 1 orang (2,95%).

Tabel 4-3. Kelompok Responden berdasarkan Usia

Usia	KAP Dsb	KAP Henry	KAP Hadori	KAP Muntalib	KAP Soeroso	$\Sigma$	%
20 – 25	1	0	1	0	0	2	5,88
26 - 30	7	5	2	5	1	20	58,82
31 - 35	2	2	2	2	3	11	32,35
> 35	0	0	1	0	0	1	2,95
Jumlah						34	100

Sumber: Data kuesioner

- c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dan bidang/  
Jurusan

Tabel 4–4 Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan  
Bidang/ Jurusan

Responden	Pendidikan terakhir	Bidang/ Jurusan
1	S1	Akuntansi
2	S1	Akuntansi
3	S1	Akuntansi
4	S1	Akuntansi
5	S1	Akuntansi
6	S1	Akuntansi
7	S1	Akuntansi
8	S1	Akuntansi

9	S1	Akuntansi
10	S1	Akuntansi
11	S2	Akuntansi
12	S1	Akuntansi
13	S1	Akuntansi
14	S1	Akuntansi
15	S1	Akuntansi
16	S1	Akuntansi
17	S1	Akuntansi
18	S1	Akuntansi
19	S1	Akuntansi
20	S1	Akuntansi
21	D3	Akuntansi
22	S1	Akuntansi
23	S1	Akuntansi
24	S1	Akuntansi
25	S1	Akuntansi
26	S1	Akuntansi
27	S1	Akuntansi
28	S1	Akuntansi
29	S1	Akuntansi
30	S1	Akuntansi
31	S1	Akuntansi
32	S2	Akuntansi
33	S1	Akuntansi
34	S1	Akuntansi

Sumber: Data Kuesioner

Dari tabel 5-4 di atas, Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata-1 yaitu sebanyak 31 responden, dan sisanya memiliki pendidikan terakhir Strata-2 yaitu sebanyak 2 responden dan 1 responden memiliki jenjang pendidikan terakhir Diploma-3. Seluruh responden juga berasal dari bidang atau jurusan yang sama yaitu akuntansi.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja sebagai auditor

Tabel 4-5 Kelompok Responden Berdasarkan Masa Bekerja Sebagai Auditor

<b>Masa Kerja</b>	<b>KAP Dsb</b>	<b>KAP Henry</b>	<b>KAP Hadori</b>	<b>KAP Muntalib</b>	<b>KAP Soeroso</b>	<b>∑</b>	<b>%</b>
< 1 Tahun	0	0	1	0	0	1	2,94
1 - 3	3	1	0	3	1	8	23,53
3 - 5	2	3	1	3	0	9	26,47
> 5 Tahun	5	2	4	2	3	16	47,06
Jumlah						34	100

Sumber: Data Kuesioner

Dari Tabel 5-5 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa bekerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 16 responden. (47,06%).



## B. Analisis Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat penelitian yang digunakan benar - benar mencerminkan variabel atau atribut yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dan perhitungannya menggunakan *SPSS 12.0 for Windows*. Korelasi *Product moment* mengkorelasikan skor masing – masing item pertanyaan responden terhadap skor total pertanyaan yang terdapat dalam instrumen. Berdasarkan tabel validitas (tabel r) dengan cara mempertemukan antara probabilitas dengan jumlah responden ( $n - 2$ ), maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,329. Dengan demikian, apabila pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi kurang dari 0,329 ( $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , dimana  $r \text{ tabel} = 0,329$ ), maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan harus di keluarkan dari instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas masing – masing variabel:

Tabel 4-6 Analisis Validitas Instrumen dengan Uji *Product Moment*  
(Variabel Independen ‘Komitmen Organisasional’)

<b>No. Butir Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Q1	0,363	0,329	Valid
Q2	0,549	0,329	Valid
Q3	0,545	0,329	Valid
Q4	0,683	0,329	Valid
Q5	0,661	0,329	Valid

Q6	0,745	0,329	Valid
Q7	0,779	0,329	Valid
Q8	0,865	0,329	Valid
Q9	0,906	0,329	Valid
Q10	0,851	0,329	Valid
Q11	0,889	0,329	Valid
Q12	0,822	0,329	Valid

Sumber: Data Kuesioner

Variabel komitmen organisasional terdiri dari 12 butir pernyataan, berdasarkan tabel 5-6 tersebut menunjukkan tingkat validitas instrumen yang digunakan cukup baik. Nilai  $r$  hitung semua butir pernyataan lebih besar dari 0,329. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4-7 Analisis Validitas Instrumen dengan Uji *Product Moment*  
(variabel independen “Komitmen Profesional)

<b>No. Butir Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Q13	0,770	0,329	Valid
Q14	0,786	0,329	Valid
Q15	0,423	0,329	Valid
Q16	0,384	0,329	Valid
Q17	0,439	0,329	Valid
Q18	0,622	0,329	Valid
Q19	0,162	0,329	Tidak Valid

Q20	0,044	0,329	Tidak Valid
Q21	0,422	0,329	Valid
Q22	0,369	0,329	Valid
Q23	0,386	0,329	Valid
Q24	0,865	0,329	Valid
Q25	0,671	0,329	Valid
Q26	0,916	0,329	Valid
Q27	0,834	0,329	Valid
Q28	0,306	0,329	Tidak Valid
Q29	0,539	0,329	Valid
Q30	0,186	0,329	Tidak Valid

Sumber: Data Kuesioner

Variabel komitmen profesional terdiri dari 18 butir pertanyaan, dari 18 butir pertanyaan tersebut ternyata terdapat 4 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai korelasi dibawah 0,329 yaitu butir 19 dengan  $r$  hitung  $0,162 < 0,329$ , butir 20 dengan  $r$  hitung  $0,044 < 0,329$ , butir 28 dengan  $r$  hitung  $0,306 < 0,329$  dan butir 30 dengan  $r$  hitung  $0,186 < 0,329$ . Dengan demikian keempat butir pertanyaan tersebut dikeluarkan dari instrumen penelitian, sehingga variabel komitmen profesional terdiri dari 14 butir pertanyaan yang valid.

Tabel 4-8 Analisis Validitas Instrumen dengan Uji *Product Moment*  
(Variabel dependen 'Kepuasan Kerja')

No. Butir Instrumen	r Hitung	r Kritis	Kesimpulan
Q31	0,681	0,329	Valid
Q32	0,771	0,329	Valid
Q33	0,426	0,329	Valid
Q34	0,836	0,329	Valid

Sumber: Data Kuesioner

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 4 butir pertanyaan, berdasarkan tabel 5-8 di atas nilai r hitung seluruh butir pertanyaan lebih besar dari 0,329. dengan demikian seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

### C. Analisis Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur gejala yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran (Uyanto, 2006:239). Untuk menguji *Internal Consistency score*, digunakan satu salah satu teknik pengujian secara statistik, yaitu uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2006). Apabila nilai *Cronbach alpha* < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel, nilai di antara 0,6 – 0,7 diindikasikan *acceptable*, nilai antara 0,7 – 0,8 diindikasikan baik, dan nilai diatas 0,8 diindikasikan sangat baik (Sekaran, 2000 dalam Fridati, 2005).

Berikut hasil pengujian reliabilitas dengan *SPSS 12.0 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel 4-9.

Tabel 4-9 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*  
(Variabel Komitmen Organisasional)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Sumber: Data analisis

Dari 12 pertanyaan untuk mengukur variabel komitmen organisasional, tidak terdapat pertanyaan yang gugur. Semua pertanyaan dinyatakan reliabel karena berdasarkan tabel 5-9 di atas, perhitungan statistik memberikan nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,922 > 0,60$ .

Tabel 4-10 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*  
 (Variabel Komitmen profesional – sebelum penghapusan)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	34	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	18

Sumber: Data analisis

Tabel 4-11 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*  
(Variabel Komitmen Profesional – setelah penghapusan)

Case Processing Summary			
		Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		.887	14
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	34	100.0

Sumber: Data analisis

Berdasarkan tabel 5-10 dan tabel 5-11 diatas dapat dilihat bahwa untuk mengukur variabel independen yaitu komitmen profesional, instrumen menunjukkan tingkat konsistensi yang baik yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* 0,879. dengan demikian semua butir pernyataan untuk variabel komitmen profesional dinyatakan reliabel.

Tabel 4-12 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*  
(Variabel Kepuasan Kerja)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	34	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

Sumber : Data analisis

Berdasarkan tabel 5 – 11 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah reliabel. Nilai *alpha cronbach* untuk 4 butir pernyataan variabel kepuasan kerja diatas 0,60 yaitu sebesar 0,626. Hal tersebut menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat diterima (*acceptable*). Berikut disajikan tabel ringkasan hasil uji reliabilitas variabel independen dan variabel dependen:



Tabel 4-13 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Sebelum Dihapus		Sesudah Dihapus	
	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha	Jumlah Butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Komitmen Organisasi	12	0,922	12	0,922
Komitmen Profesional	18	0,831	16	0,876
Kepuasan Kerja	4	0,626	4	0,626

Sumber: Data analisis

Berdasarkan tabel 5 – 12 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah *reliable*, karena  $\alpha$  hitung  $> 0,60$ . Pada variabel komitmen organisasional memiliki  $\alpha$  hitung  $0,922 > 0,60$ . Variabel komitmen profesional memiliki  $\alpha$  hitung  $0,879 > 0,60$ . Dan variabel kepuasan kerja memiliki  $\alpha$  hitung  $0,626 > 0,60$ . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi yang cukup baik dalam mengukur gejala yang sama.

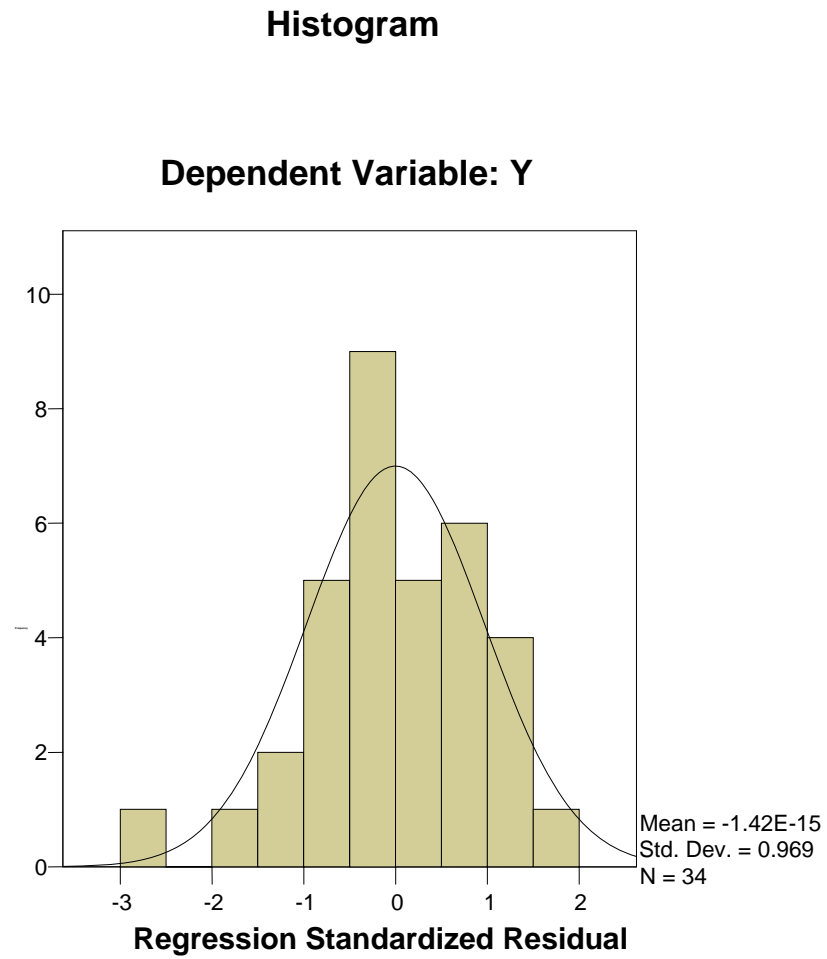
#### D. Uji asumsi klasik

##### 1. Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada 2 metode untuk menguji normalitas, yaitu:

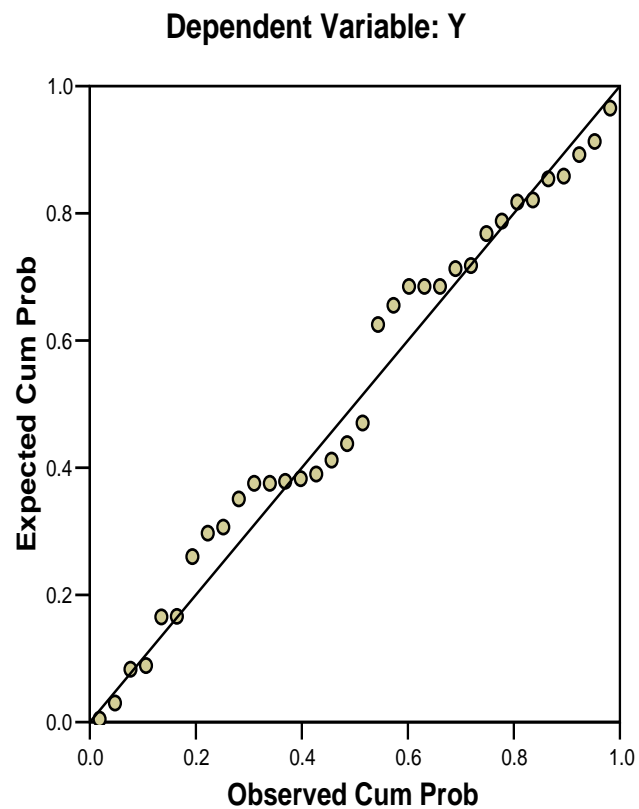
a) Analisis grafik

Hasil pengujian pertama uji normalitas yaitu berupa grafik histogram dan normal *probability plot*. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, sedangkan normal *probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2002:147). Berikut hasil pengujian normalitas berupa grafik histogram dan *normal probability plot* yang dapat dilihat pada gambar 1 dan 2.



Gambar 1. Grafik Histogram Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil uji Normalitas Pengaruh Komitmen organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan kerja auditor

Berdasarkan tampilan grafik histogram maupun grafik normal *probability plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik

*normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta datanya menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Analisis Statistik

Uji statistik secara sederhana dapat dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolgomorov-Smirnov (K-S). Berikut hasil uji statistik Kolgomorov-Smirnov:

Tabel 4-14 Hasil uji Normalitas (Kolgomorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29693191
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.064
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870

a Test distribution is Normal.  
b Calculated from data.

Sumber: Data Analisis

Dari hasil uji normalitas Kolgomorov-Smirnov diatas terlihat besarnya nilai kolgomorov-Smirnov adalah 0,595 dan signifikan pada 0,870. Hal ini

berarti bahwa *p-value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  yang menyatakan bahwa residual berdistribusi normal tidak dapat ditolak.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2007). Cara menentukan ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan menentukan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas ( $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ ). Berikut hasil pengujian multikonolineritas antar variabel yang dapat dilihat pada tabel 4 – 15.

Tabel 4–15 Hasil uji multikolonieritas

Coefficients(a)								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.369	.683		4.932	.000		
	X1	.606	.123	.694	4.935	.000	.893	1.119
	X2	-.408	.153	-.376	-2.671	.012	.893	1.119

Sumber: Data analisis

Melihat hasil output SPSS pada tabel 5 – 13 diatas tampak bahwa masing – masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu masing – masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat

dilakukan dengan uji Durbin Watson. Pengujian dapat dilakukan sebagai berikut:

Menguji hipotesis berikut:

HO : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ ).

HA : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$
Tidak ada korelasi negatif		
Tdk ada autokorelasi positif&negatif		

Model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah “tidak ada autokorelasi positif dan negatif”. Penentuan letak tersebut dibantu dengan tabel  $d_l$  dan  $d_u$ , dibantu dengan nilai  $k$  (jumlah variabel independen). Berikut hasil pengujian autokorelasi masing – masing variabel dependen dan independen.



Tabel 4-16 Hasil uji Autokorelasi

Model Summary(b)					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673(a)	.452	.417	.30636	1.539

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber: Data analisis

Berdasarkan output SPSS terlihat bahwa nilai Durbin sebesar 1,539. jika dibandingkan dengan tabel Durbin Watson dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 34 dan jumlah variabel independen 2 ( $K=2$ ) diperoleh nilai tabel dl (batas bawah) = 1,128 dan du (batas atas) = 1,364. Oleh karena nilai Durbin Watson sebesar 1,539 berada diatas du (1,364) dan di bawah 2,636 ( $4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan negatif yang berarti kita tidak bisa menolak  $H_0$ .

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (Ghozali, 2007). Pengujian heterokedastisitas menggunakan salah satu metode statistik yaitu uji Glejser. Uji Glejser menggunakan nilai absolute residual yang kemudian di regresikan

terhadap variabel independen. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan metode Glejser.

Tabel 4-17 Hasil uji Heterokedastisitas

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.071	.386		.185	.855
	X1	-.071	.069	-.190	-1.028	.312
	X2	.102	.086	.218	1.182	.246

a Dependent Variable: absUt

Sumber: Data analisis

Hasil output SPSS pada tabel 4-18 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen. Terlihat bahwa probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

#### E. Analisis Uji Hipotesis

Analisis ini dilakukan untuk mengamati seberapa besar hubungan terjadi antara variabel yang diteliti serta menganalisis dan mengevaluasi sejauh mana pengaruh pengaruh dari komitmen organisasional dan komitmen

professional terhadap kepuasan kerja auditor. Berikut langkah – langkah untuk menguji hipotesis:

1. Penetapan Hipotesis penelitian.

Hipotesis penelitian terdiri dari Hipotesis nol ( $H_0$ ) dengan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama yaitu:

- $H_{01} : \beta_1 \leq 0$ , artinya komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.
- $H_{a1} : \beta_1 > 0$ , artinya komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

b. Hipotesis kedua yaitu:

- $H_{02} : \beta_2 \leq 0$ , artinya komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.
- $H_{a2} : \beta_2 > 0$ , artinya komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Analisis pengujian regresi berganda

a. Koefisien Korelasi

Ukuran yang dipakai untuk menentukan tingkat atau kekuatan korelasi antar variabel – variabel dinamakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi ini nilainya dapat bernilai positif atau negatif bahkan bernilai nol, tetapi selalu tidak kurang dari -1 dan tidak lebih dari +1. Untuk koefisien yang bernilai positif, menyatakan bahwa terdapat pengaruh

linier positif atau langsung dan yang bernilai negatif menyatakan adanya pengaruh linier negatif atau berlawanan. Untuk menentukan keeratan pengaruh yang terjadi maka digunakan kriteria berikut (Sugiyono dalam Fatoni, 2005):

Nilai r	Interpretasi
0.00 - 0.199	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan
0.20 - 0.399	Pengaruh yang kecil (tidak erat)
0.40 - 0.599	Pengaruh yang sedang
0.60 - 0.799	Pengaruh yang kuat
0.80 - 1.000	Pengaruh yang sangat kuat

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dilakukan pengujian statistik dengan cara menghitung korelasi antara variabel  $X_{1,2}$  dan variabel Y. Penghitungan korelasi dilakukan dengan cara menjumlahkan skor item instrumen dalam kuesioner, yaitu instrumen untuk variable  $X_{1,2}$  dan variable Y. Kemudian skor total instrumen variabel  $X_{1,2}$  dan variabel Y dikorelasikan dengan menggunakan *SPSS 12.0 for windows*. Berikut hasil output koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dapat dilihat pada table 4 – 18.

Tabel 4-18 Hasil uji statistik *linier-regression* (Koefisien korelasi dan koefisien determinasi)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673(a)	.452	.417	0.30636

a Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data analisis

Hasil output pada tabel 4-19 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,673. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat antara variabel komitmen organisasional (X1) dan variabel profesional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja auditor (Y). Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,452 yang memberi pengertian bahwa besarnya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang dapat dijelaskan oleh besarnya kepuasan kerja auditor adalah sebesar 45%. Dan sisanya yaitu sebesar 55% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini tetapi juga mempengaruhi variabel kepuasan kerja auditor.

b. Uji simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel komitmen organisasional dan variabel komitmen profesional

terhadap variabel kepuasan kerja auditor. Hasil uji simultan pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Uji simultan dilakukan dengan F-test dengan kriteria sebagai berikut:

- F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan =  $n(\text{jumlah sampel}) - k(\text{jumlah variabel independen dan variabel dependen})$  didapat nilai sebesar 31 (34-3), karena dalam F tabel derajat kebebasan sebesar 31 tidak ada maka digunakan derajat kebebasan yang paling mendekati, maka nilai F tabel adalah sebesar 3,32 (two tailed).
- Berikut hasil output SPSS F hitung:

Tabel 4-19 Hasil uji output F hitung (Uji Simultan)

ANOVA(b)						
Mode 1		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.403	2	1.202	12.804	.000(a)
	Residual	2.910	31	.094		
	Total	5.313	33			

a Predictors: (Constant), X2, X1  
b Dependent Variable: Y

Sumber : Data analisis

Dari hasil analisis dan perhitungan SPSS 12.0 for windows pada tabel 4-20 diperoleh F hitung sebesar 12,804. Oleh karena F hitung  $>$  F tabel (12,804  $<$  3,32), maka hipotesis pertama ( $H_0$ ) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor (Y) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara komitmen organisasional dan komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor sebesar 12,804 adalah signifikan dan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

c. Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dapat dilihat di table *Coefficients* pada output SPSS. Uji parsial dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- *P - value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- *P - value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Berikut hasil output SPSS t hitung yang dapat dilihat pada tabel 4 – 20.

Tabel 4-20 Hasil uji output t hitung (Uji Parsial)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.369	.683		4.932	.000
	X1	.606	.123	.694	4.935	.000
	X2	-.048	.153	-.376	-2.671	.012

a Dependent Variable: Y

Sumber : Data analisis

Hasil analisis dan perhitungan *SPSS 12.0 for windows* pada tabel 4-21 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,935 dan tingkat signifikansi ( $p\text{-value} = 0,000$ ) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis pertama ( $H_{01}$ ) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor (Y) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja auditor sebesar 4,935 adalah signifikan dan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional secara individu mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Sedangkan untuk variabel komitmen profesional (X2) memiliki nilai t hitung



sebesar -2,761 dan tingkat signifikansinya (*p-value*) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,12. Karena nilai *t* hitung negatif maka hipotesis kedua ( $H_{02}$ ) yang mengatakan bahwa komitmen profesional ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) diterima, dan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) ditolak. dengan kata lain komitmen profesional secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

#### F. Pembahasan

Hasil pengujian analisis regresi berganda yang telah dilakukan terhadap variabel independen yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara kuat terhadap kepuasan kerja auditor. Nilai Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,452 memberi pengertian bahwa besarnya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang dapat diterangkan oleh besarnya kepuasan kerja auditor adalah sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak masuk sebagai variabel dalam penelitian ini tetapi mempengaruhi kepuasan kerja auditor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya.

Dari hasil analisis dan perhitungan tersebut secara simultan diperoleh nilai statistik *F* hitung yang lebih besar dari *F* tabel ( $12.804 < 3,32$ ). Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor

Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara individu juga mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Hal tersebut dapat dilihat bahwa untuk komitmen organisasional memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,935 dan tingkat signifikansi ( $p$ -value = 0,000) lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja auditor. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi loyalitas auditor pada organisasi tempat dia bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008) dimana komitmen organisasional merupakan indikator yang kuat untuk mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

2. Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan komitmen profesional memiliki nilai  $t$  hitung yaitu -2.761 dan tingkat signifikansinya ( $p$ -value) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,12. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh yang berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja auditor, dimana semakin tinggi loyalitas auditor terhadap profesinya maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh auditor tersebut

Hasil pengujian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2003) yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik dimana seseorang yang sudah merasa aman bernaung dalam suatu profesi maka ia cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi tersebut.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Hasil uji parsial untuk hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen organisasional secara individu atau parsial mempengaruhi kepuasan kerja auditor, dengan demikian hipotesis alternatif pertama ( $H_{a1}$ ) diterima. Jadi hasil temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Amilin dan Rosita Dewi (2008) dimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi hasrat seorang auditor untuk mengaitkan diri kepada organisasi yang mempekerjakannya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan auditor tersebut atau dengan kata lain komitmen organisasional berbanding lurus terhadap kepuasan kerja sehingga ada arah hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja auditor.
2. Sedangkan hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor ditolak karena hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi kepercayaan 5% dan nilai *t* hitungnya -2761 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen

profesional mempunyai pengaruh yang negatif atau berlawanan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti komitmen profesional berbanding terbalik dengan kepuasan kerja auditor, dimana semakin tinggi komitmen profesional maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan auditor. Temuan ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatoni (2005) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh kuat dan positif terhadap kepuasan kerja auditor.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis juga memiliki keterbatasan sehingga banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, keterbatasan-keterbatasan itu antara lain:

1. Jumlah akuntan publik yang menjadi sampel penelitian ini sangat terbatas, yaitu hanya 34 orang saja. Hal ini dikarenakan sangat terbatasnya akuntan publik yang mau menerima dan mengisi kuesioner. Selain itu juga peneliti juga memiliki akses yang terbatas untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai kinerja auditor sehingga informasi yang dibutuhkan kurang begitu akurat.
2. Lingkup penelitian ini hanya terbatas pada wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta saja dan belum mencakup Kantor Akuntan Publik yang memiliki nama bertaraf internasional sehingga data yang diperoleh

kurang dapat menggambarkan keadaan auditor yang sebenarnya di Indonesia.

### C. Saran

1. Penelitian serupa dilakukan dengan memperluas cakupan penelitian yaitu mengirimkan kuesioner ke beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya dan diluar pulau jawa agar diperoleh kesimpulan yang lebih baik.
2. Mengevaluasi pertanyaan–pertanyaan dalam kuesioner agar pertanyaan tersebut dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak di ukur. Peneliti juga menyarankan untuk menambah variabel penelitian yang lain yang mungkin juga mempengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi sebagai variabel *moderating* yang memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda.
3. Karena hasil olah data ini menggunakan keseluruhan, maka alangkah baiknya dilakukan pemisahan antara auditor senior dan junior, supervisor, partner, untuk melihat mana yang lebih berkomitmen diantara mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai variabel Moderating.** *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* Vol. 12 No. 1:13 – 24.
- Aranya, N., and K. Ferris. 1984. **A re-examination of accountants organizational-profesional conflict.** *The accounting review* 59(January): 1-15.
- Arikunto, S. 1990. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Boedijoewono, Noegroho. *PENGANTAR STATISTIK: Ekonomi dan Bisnis*. Edisi keempat. UMP AMP YKPN: Yogyakarta.
- Fatoni, Rizky Akbar. 2005. **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap kepuasan kerja Auditor (studi survei beberapa kantor Akuntan Publik di Bandung).** Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Widyatama Bandung.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsarie, Indrie. 2004. **Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Tenaga Kerja Langsung Bagian Finishing (Studi kasus pada bagian finishing CV. Gula Jawa di Krapyak, Sewon, Bantul, Yogyakarta).** Skripsi. Program studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. (2001). *Statistik*. Jilid 2. Andi Offset: Yogyakarta.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman. 2000. *manajemen personalia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto. 2007. *METODE PENELITIAN BISNIS: SALAH KAPRAH DAN PENGALAMAN-PENGALAMAN*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Pasoloran, Oktavianus. 2003. **Pengaruh Locus Of Control terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.** *SiMAK* Vol 1 No. 1: 13 – 33.
- Purwaningrum, Dannik. 2004. **Pengaruh Pengawasan Kualitas Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada perusahaan pertenunan “Santa Maria” Boro Kalibawang, Kulonprogo, Yogyakarta).** Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Purwanto, S. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern.* Edisi I. Salemba Empat: Jakarta.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. **Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Akuntan pendidik melalui komitmen organisasional.** *Jurnal Ekonomi Bisnis* no 3:251-258
- Riduwan. 2004. *Statistik untuk Lembaga & Instansi pemerintahan/Swasta.* Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 1997. *Statistika untuk Penelitian.* Alfabeta: Bandung.
- Suwarto, Fx. 1999. *Perilaku Keorganisasian: Buku Panduan Mahasiswa.* Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *ANALISIS REGRESI DAN KORELASI BIVARIAT : Ringkasan dan kasus.* Amara Books: Yogyakarta
- Trisnaningsih, Sri. 2003. **Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur).** *Jurnal Riset Akuntansi* vol 9:199-216



**LAMPIRAN**

## SURAT KETERANGAN

Dengan ini kami selaku Pimpinan Kantor Akuntan Publik Drs. Soeroso Donosapetro yang beralamat di Jl. Beo No.49 Yogyakarta menerangkan bahwa yang tercantum di bawah ini :

Nama : Bhrasatya Grahita Prabowo  
No. Mahasiswa : 032114052  
Jurusan : Akuntansi  
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Adalah benar Telah mengirimkan kuesioner untuk penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul penelitian "Pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Juli 2009



Pimpinan KAP Drs. Soeroso Donosapetro, MM

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Bhrasatya Grahita Prabowo  
No. Mahasiswa : 032114052  
Jurusan : Akuntansi  
Universitas : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Telah menyebarkan kuesioner penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 16 Juli 2009

Pimpinan KAP

 **Bispar, Muntalib & Yunus**  
Registered Public Accountants

**Abdul Muntalib, Drs., CPA**

**SURAT KETERANGAN**

No. : 013/Cb-Yk.HSAR/R/VIII/2009

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan:

Nama : Bhrasatya Grahita Prabowo  
Status : Mahasiswa  
NIM : 32114052  
Jurusan : Akuntansi  
Universitas : Universitas Sanata Dharma  
Alamat : Mrican, Tromol Pos 29  
Yogyakarta 55002

Telah benar-benar melakukan penyebaran kuesioner dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor" di Kantor Akuntan Publik HLB HADORI SUGIARTO ADI & REKAN Cabang Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 31 Agustus 2009  
KAP HLB Hadori Sugiarto Adi & Rekan Cabang Yogyakarta

  
Rini Astuti, B.Sc.  
Office Manager

**db&d**

**Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang**  
Registered Public Accountants  
License No. : KEP - 014/KM.5/2006

**Branch Office :**

Jl. Ringroad Utara, Jombor, Sleman, Yogyakarta  
Phone : (62-274) 623310 (hunting) Ext. 115  
Fax : (62-274) 623306  
E-mail : db&d\_bhartadi@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**No. 059/OL-50909/DBSD**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Drs. Bambang Hartadi, MM., Ph.D., Ak.**  
Jabatan : Partner Kantor Akuntan Publik DBS&D  
          **"Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang"** Kantor Cabang Yogyakarta  
Alamat : Gedung Pusat "UTY" Lt. 1  
          Jl. Ringroad Utara, Jombor, Sleman, Yogyakarta 55285  
Telp : 0274 – 623310, Ex. 115, Fax. 0274 – 623306  
E-mail : db&d\_bhartadi@yahoo.com

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **BHRASATYA GHAHITA PRABOWO**  
NIM : 032114052  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Sanata Dharma  
Judul Penelitian : **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor.**

Telah melaksanakan penelitian (*Penyebaran Kuisisioner*) di Kantor Akuntan Publik **"Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang"** Kantor Cabang Yogyakarta.

Demikian surat ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 September 2009  
Kantor Akuntan Publik **db&d**  
**Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang**



**Ekawanto, SE., Akt**  
Administrasi



**Drs. HENRY SUSANTO**  
Registered Public Accountants  
Tax and Management Consultants  
Kep.040/KM.17/1999

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 022/KAP/HS/VII/2009

Perihal : Surat Keterangan

Yang bertandatangan dibawah adalah Pimpinan KAP Drs. Henry Susanto menerangkan bahwa :

Nama	: Bhrasatya Ghahita Prabowo
No. Mahasiswa	: 032114052
Jurusan	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi

Adalah benar telah mengirimkan kuisisioner untuk penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 3 Juli 2009

Pimpinan KAP Drs. Henry Susanto



Wiwit Atik Setiarini, SE  
Administrasi

## KUESIONER

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

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (TS)

3 = Tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat setuju (SS)

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

Hormat Saya,

Bhrasatya Grahita P.  
Peneliti

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama perusahaan : .....

Umur responden : .....

Jenis kelamin : ( ) Pria; ( ) Wanita

Jenjang pendidikan : ( ) D3 ( ) S1 ( ) S2 ( ) S3

Bidang/Jurusan : .....

Lama Bapak/Ibu bekerja di perusahaan tempat bekerja saat ini ....tahun ....bulan

### DAFTAR PERTANYAAN

#### KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	PERTANYAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Saya tidak merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja.					
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya.					
3	Saya sering melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain.					
4	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja.					
5	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya.					

6	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja.					
7	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan perusahaan.					
8	Saat ini tetap tinggal di perusahaan saya adalah merupakan kebutuhan.					
9	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah apabila ke luar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan.					
10	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan perusahaan ini.					
11	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan perusahaan saat ini bahkan bila saya menginginkan keluar					
12	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan saat ini.					

#### KOMITMEN PROFESIONAL

No	PERTANYAAN	STS	TS	TP	S	SS
13	Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya.					
14	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor.					
15	Saya sering melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain.					
16	Saya percaya auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia.					
17	Auditor penting peranannya dalam masyarakat.					
18	Peran auditor kadang-kadang diungkapkan secara berlebihan.					
19	Hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya auditor.					
20	Kelemahan peran dan independensi auditor akan merugikan masyarakat.					
21	Standar profesi perilaku auditor tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi.					
22	Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor.					



23	Ikatan Akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor.					
24	Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesinya daripada oleh supervisor.					
25	Saya puas jika saya melihat pengabdian yang dilakukan oleh sesama rekan seprofesi.					
26	Ada dorongan untuk melihat untuk melihat auditor yang idealis dengan pekerjaannya					
27	Saya sulit untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.					
28	Auditor harus diberi kesempatan membuat keputusan tentang apa yang harus diperiksa.					

#### KEPUASAN KERJA

No	PERTANYAAN	STS	TS	TP	S	SS
31	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
32	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini.					
33	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini.					
34	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada teman lainnya.					

KOMITMEN  
ORGANISASIONAL

No. Responden	Pertanyaan												Total skor	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
r 1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	53	4.416667
r 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
r 3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	56	4.666667
r 4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4.166667
r 5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	54	4.5
r 6	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51	4.25
r 7	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	53	4.416667
r 8	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55	4.583333
r 9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.083333
r 10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4.75
r 11	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.333333
r 12	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.333333
r 13	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.333333
r 14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.333333
r 15	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.333333
r 16	5	5	4	5	4	4	4	3	2	3	2	2	43	3.583333
r 17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	42	3.5
r 18	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	42	3.5
r 19	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	40	3.333333
r 20	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	39	3.25
r 21	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44	3.666667
r 22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3.333333
r 23	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	42	3.5
r 24	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	41	3.416667
r 25	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	42	3.5
r 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	3.833333
r 27	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	41	3.416667
r 28	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	42	3.5
r 29	3	4	3	4	2	2	4	4	5	4	2	4	41	3.416667
r 30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	45	3.75
r 31	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	44	3.666667
r 32	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	44	3.666667
r 33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43	3.583333
r 34	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	42	3.5

## KOMITMEN PROFESIONAL

No. Responden	Pertanyaan																		Total skor
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
r 1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	82
r 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	74
r 3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84
r 4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	82
r 5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	83
r 6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	83
r 7	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	78
r 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	78
r 9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
r 10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	81
r 11	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	82
r 12	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	82
r 13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	83
r 14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
r 15	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	84
r 16	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	81
r 17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	84
r 18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	82
r 19	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	77
r 20	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	77
r 21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
r 22	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	81
r 23	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	83
r 24	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	81
r 25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	83
r 26	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	82
r 27	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	82
r 28	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	70
r 29	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	5	72
r 30	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	67
r 31	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	70
r 32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	68
r 33	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	71
r 34	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	66

## KOMITMEN PROFESIONAL SETELAH HAPUS

No Responden	Pertanyaan														Total skor	Mean
	13	14	15	16	17	18	21	22	23	24	25	26	27	29		
r 1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67	4.785714
r 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
r 3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	64	4.571429
r 4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67	4.785714
r 5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66	4.714286
r 6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66	4.714286
r 7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4.214286
r 8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62	4.428571
r 9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58	4.142857
r 10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63	4.5
r 11	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65	4.642857
r 12	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65	4.642857
r 13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66	4.714286
r 14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4.071429
r 15	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	65	4.642857
r 16	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	64	4.571429
r 17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66	4.714286
r 18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	65	4.642857
r 19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4.214286
r 20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4.214286
r 21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58	4.142857
r 22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	64	4.571429
r 23	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65	4.642857
r 24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	64	4.571429
r 25	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65	4.642857
r 26	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65	4.642857
r 27	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65	4.642857
r 28	4	4	4	5	4	4	2	3	5	2	4	4	4	4	53	3.785714
r 29	4	4	4	5	5	4	2	3	5	2	4	4	4	4	54	3.857143
r 30	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	52	3.714286
r 31	4	4	4	5	4	4	2	3	5	2	4	4	4	4	53	3.785714
r 32	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	53	3.785714
r 33	4	5	4	5	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4	54	3.857143
r 34	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	51	3.642857

## KEPUASAN KERJA

No. Responden	pertanyaan				Total skor	Mean
	31	32	33	34		
r 1	4	4	3	5	16	4
r 2	4	4	3	4	15	3.75
r 3	5	5	4	5	19	4.75
r 4	5	5	3	5	18	4.5
r 5	4	4	3	4	15	3.75
r 6	4	4	3	5	16	4
r 7	5	5	3	5	18	4.5
r 8	5	4	3	5	17	4.25
r 9	5	4	3	4	16	4
r 10	5	4	3	5	17	4.25
r 11	4	4	4	5	17	4.25
r 12	4	4	4	5	17	4.25
r 13	4	4	4	5	17	4.25
r 14	4	4	4	5	17	4.25
r 15	4	4	4	5	17	4.25
r 16	4	4	4	4	16	4
r 17	4	4	3	3	14	3.5
r 18	4	4	3	4	15	3.875
r 19	4	4	4	4	16	4
r 20	4	4	4	4	16	4
r 21	4	4	4	4	16	4
r 22	3	4	4	4	15	3.75
r 23	4	4	3	3	14	3.5
r 24	3	3	3	3	12	3
r 25	4	4	3	3	14	3.5
r 26	3	3	3	3	12	3
r 27	4	3	3	3	13	3.25
r 28	4	3	4	4	15	3.75
r 29	4	4	3	4	15	3.75
r 30	4	5	4	4	17	4.25
r 31	4	4	4	4	16	4
r 32	4	4	4	3	15	3.75
r 33	4	5	4	4	17	4.25
r 34	4	5	4	4	17	4.25



Q10	Pearson Correlation	.140	.433(*)	.419(*)	.534(**)	.347(*)	.430(*)	.668(**)	.760(**)	.881(**)	1	.787(**)	.687(**)	.851(**)
	Sig. (2-tailed)	.431	.011	.014	.001	.045	.011	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q11	Pearson Correlation	.217	.258	.362(*)	.525(**)	.547(**)	.576(**)	.679(**)	.776(**)	.854(**)	.787(**)	1	.819(**)	.889(**)
	Sig. (2-tailed)	.217	.141	.035	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q12	Pearson Correlation	.000	.287	.292	.503(**)	.458(**)	.545(**)	.655(**)	.680(**)	.783(**)	.687(**)	.819(**)	1	.822(**)
	Sig. (2-tailed)	1.000	.100	.094	.002	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total _skor	Pearson Correlation	.363(*)	.549(**)	.545(**)	.683(**)	.661(**)	.745(**)	.779(**)	.865(**)	.906(**)	.851(**)	.889(**)	.822(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Q22	Pearson Correlation	.123	-.100	.150	-.370(*)	-.125	.092	.412(*)	-.105	.864(**)	1	-.241	.597(**)	.217	.200	.127	.000	.246	.000	.369(*)
	Sig. (2-tailed)	.488	.573	.397	.031	.482	.603	.015	.556	.000	.	.170	.000	.218	.256	.475	1.000	.161	1.000	.032
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q23	Pearson Correlation	.272	.409(*)	.268	.628(**)	.293	.123	-.347(*)	-.210	-.233	-.241	1	.152	.249	.460(**)	.345(*)	.197	.394(*)	.051	.386(*)
	Sig. (2-tailed)	.119	.016	.126	.000	.092	.488	.045	.233	.185	.170	.	.390	.155	.006	.046	.265	.021	.776	.024
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q24	Pearson Correlation	.654(**)	.588(**)	.354(*)	.125	.309	.502(**)	.089	-.261	.697(**)	.597(**)	.152	1	.537(**)	.799(**)	.759(**)	.227	.384(*)	.089	.865(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.483	.076	.003	.617	.135	.000	.000	.390	.	.001	.000	.000	.198	.025	.617	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q25	Pearson Correlation	.289	.501(**)	.670(**)	.182	.169	.050	.193	.280	.210	.217	.249	.537(**)	1	.716(**)	.460(**)	-.116	.713(**)	.193	.671(**)
	Sig. (2-tailed)	.097	.003	.000	.302	.340	.781	.274	.108	.234	.218	.155	.001	.	.000	.006	.512	.000	.274	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q26	Pearson Correlation	.633(**)	.844(**)	.396(*)	.534(**)	.411(*)	.536(**)	-.084	.015	.248	.200	.460(**)	.799(**)	.716(**)	1	.747(**)	.234	.527(**)	.136	.916(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.001	.016	.001	.636	.934	.157	.256	.006	.000	.000	.	.000	.182	.001	.443	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q27	Pearson Correlation	.883(**)	.675(**)	.376(*)	.383(*)	.328	.674(**)	.164	-.119	.258	.127	.345(*)	.759(**)	.460(**)	.747(**)	1	.134	.345(*)	.164	.834(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.026	.058	.000	.354	.504	.141	.475	.046	.000	.006	.000	.	.450	.046	.354	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q28	Pearson Correlation	.382(*)	.327	-.275	.106	.335	.264	-.301	-.150	-.001	.000	.197	.227	-.116	.234	.134	1	-.249	.007	.306
	Sig. (2-tailed)	.026	.059	.116	.552	.052	.132	.083	.397	.994	1.000	.265	.198	.512	.182	.450	.	.155	.970	.079
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q29	Pearson Correlation	.128	.261	.291	.007	.011	.153	.362(*)	.348(*)	.208	.246	.394(*)	.384(*)	.713(**)	.527(**)	.345(*)	-.249	1	.227	.539(**)
	Sig. (2-tailed)	.469	.136	.095	.968	.952	.389	.035	.044	.239	.161	.021	.025	.000	.001	.046	.155	.	.197	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Q30	Pearson Correlation	.096	-.026	.024	-.040	.077	.063	.093	.010	-.115	.000	.051	.089	.193	.136	.164	.007	.227	1	.186
	Sig. (2-tailed)	.591	.884	.892	.823	.667	.724	.600	.955	.519	1.000	.776	.617	.274	.443	.354	.970	.197	.	.292
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total skor	Pearson Correlation	.770(**)	.786(**)	.423(*)	.384(*)	.439(**)	.622(**)	.162	.044	.422(*)	.369(*)	.386(*)	.865(**)	.671(**)	.916(**)	.834(**)	.306	.539(**)	.186	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.025	.009	.000	.361	.804	.013	.032	.024	.000	.000	.000	.000	.079	.001	.292	.
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Kepuasan Kerja

### Correlations

		Q31	Q32	Q33	Q34	Total_skor
Q31	Pearson	1	.519(**)	-.174	.519(**)	.681(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.	.002	.325	.002	.000
	N	34	34	34	34	34
Q32	Pearson	.519(**)	1	.218	.425(*)	.771(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.002	.	.215	.012	.000
	N	34	34	34	34	34
Q33	Pearson	-.174	.218	1	.201	.426(*)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.325	.215	.	.255	.012
	N	34	34	34	34	34
Q34	Pearson	.519(**)	.425(*)	.201	1	.836(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.255	.	.000
	N	34	34	34	34	34
Total_skor	Pearson	.681(**)	.771(**)	.426(*)	.836(**)	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.
	N	34	34	34	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

### Reliability

#### Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.919	12

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q1	4.0000	.42640	34
Q2	3.9706	.52138	34
Q3	4.1765	.67288	34
Q4	4.0588	.54723	34
Q5	3.6765	.72699	34
Q6	3.7647	.74096	34
Q7	3.8235	.86936	34
Q8	3.8235	.99911	34
Q9	3.4706	1.13445	34
Q10	3.5882	1.01854	34
Q11	3.3529	.98110	34
Q12	3.4706	1.10742	34

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	41.1765	53.119	.312	.694	.927
Q2	41.2059	51.259	.497	.730	.922
Q3	41.0000	50.242	.477	.640	.923
Q4	41.1176	49.986	.640	.710	.918
Q5	41.5000	48.621	.601	.710	.919
Q6	41.4118	47.583	.695	.688	.915
Q7	41.3529	45.932	.726	.843	.913
Q8	41.3529	43.387	.825	.854	.909
Q9	41.7059	41.244	.872	.953	.906
Q10	41.5882	43.401	.805	.904	.910
Q11	41.8235	43.241	.855	.897	.907
Q12	41.7059	42.941	.763	.820	.912

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.1765	55.241	7.43240	12

## UJI RELIABILITAS KOMITMEN PROFESIONAL SEBELUM PENGHAPUSAN

### Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis. The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	34	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.833	18

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q13	4.5882	.49955	34
Q14	4.4706	.61473	34
Q15	4.2059	.41043	34
Q16	4.5882	.49955	34
Q17	4.3824	.49327	34
Q18	4.2647	.66555	34
Q19	4.2647	.44781	34
Q20	4.3235	.58881	34
Q21	3.9118	.71213	34
Q22	4.0000	.49237	34
Q23	4.7353	.51102	34
Q24	4.2941	1.03072	34
Q25	4.2647	.56723	34
Q26	4.5294	.61473	34
Q27	4.6471	.48507	34
Q28	4.3235	.87803	34
Q29	4.1471	.50045	34
Q30	4.2647	.44781	34

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q13	73.6176	26.304	.729	.	.810
Q14	73.7353	25.352	.737	.	.806
Q15	74.0000	28.545	.359	.	.826
Q16	73.6176	28.425	.303	.	.829
Q17	73.8235	28.150	.362	.	.826
Q18	73.9412	26.178	.539	.	.816
Q19	73.9412	29.693	.081	.	.837
Q20	73.8824	30.349	-.063	.	.847
Q21	74.2941	27.487	.307	.	.831
Q22	74.2059	28.532	.288	.	.829
Q23	73.4706	28.378	.303	.	.829
Q24	73.9118	21.537	.804	.	.794
Q25	73.9412	26.421	.608	.	.814
Q26	73.6765	24.468	.895	.	.796
Q27	73.5588	26.072	.804	.	.807
Q28	73.8824	28.107	.152	.	.846
Q29	74.0588	27.572	.469	.	.821
Q30	73.9412	29.572	.106	.	.836

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.2059	30.290	5.50360	18

## UJI RELIABILITAS KOMITMEN PROFESIONAL SETELAH HAPUS

### Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.  
The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	34	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.877	14

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q13	4.5882	.49955	34
Q14	4.4706	.61473	34
Q15	4.2059	.41043	34
Q16	4.5882	.49955	34
Q17	4.3824	.49327	34
Q18	4.2647	.66555	34
Q21	3.9118	.71213	34
Q22	4.0000	.49237	34
Q23	4.7353	.51102	34
Q24	4.2941	1.03072	34
Q25	4.2647	.56723	34
Q26	4.5294	.61473	34
Q27	4.6471	.48507	34
Q29	4.1471	.50045	34

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q13	56.4412	23.163	.695	.	.862
Q14	56.5588	22.133	.734	.	.858
Q15	56.8235	24.756	.449	.	.872
Q16	56.4412	24.678	.368	.	.875
Q17	56.6471	24.720	.366	.	.875
Q18	56.7647	23.155	.493	.	.871
Q21	57.1176	23.925	.334	.	.880
Q22	57.0294	25.120	.282	.	.879
Q23	56.2941	24.759	.341	.	.876
Q24	56.7353	18.261	.844	.	.850
Q25	56.7647	23.155	.601	.	.865
Q26	56.5000	21.227	.909	.	.848
Q27	56.3824	22.728	.820	.	.857
Q29	56.8824	24.289	.450	.	.872

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.0294	26.757	5.17269	14



## Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

### Reliability

#### Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	34	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.626	.614	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q31	4.0882	.51450	34
Q32	4.0588	.54723	34
Q33	3.5000	.50752	34
Q34	4.1471	.74396	34

#### Inter-Item Correlation Matrix

	Q31	Q32	Q33	Q34
Q31	1.000	.519	-.174	.519
Q32	.519	1.000	.218	.425
Q33	-.174	.218	1.000	.201
Q34	.519	.425	.201	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q31	11.7059	1.729	.443	.492	.537
Q32	11.7353	1.534	.560	.374	.448
Q33	12.2941	2.153	.122	.234	.721
Q34	11.6471	1.144	.562	.363	.423

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.7941	2.593	1.61018	4

## GRAFIK UJI NORMALITAS

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673(a)	.452	.417	.30636

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.403	2	1.202	12.804	.000(a)
	Residual	2.910	31	.094		
	Total	5.313	33			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.369	.683		4.932	.000
	X1	.606	.123	.694	4.935	.000
	X2	-.408	.153	-.376	-2.671	.012

a Dependent Variable: Y

### Residuals Statistics(a)

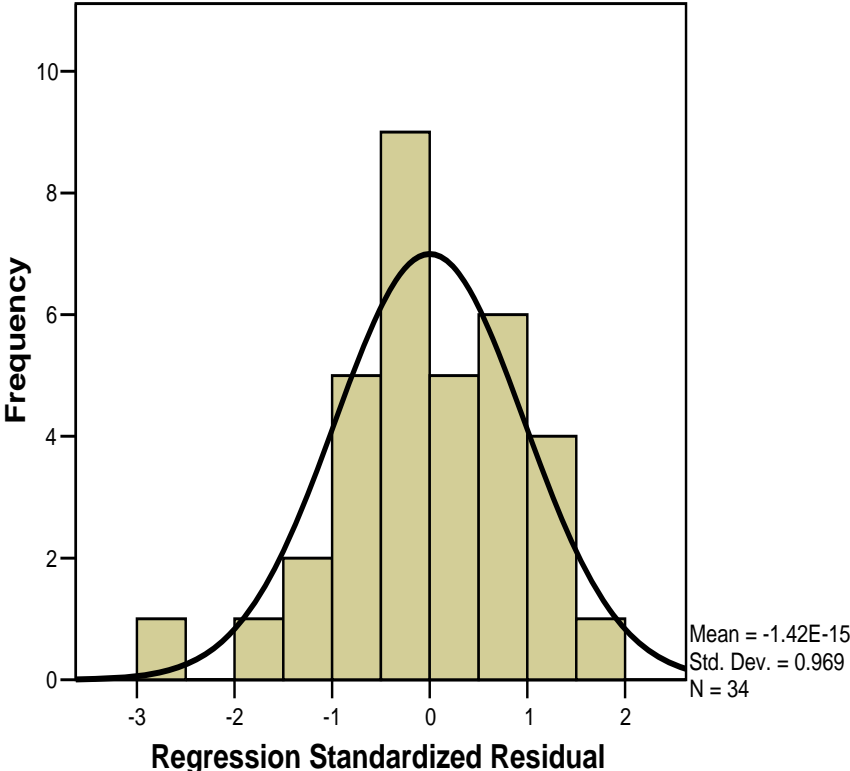
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5254	4.4133	3.9522	.26987	34
Residual	-.79939	.55682	.00000	.29693	34
Std. Predicted Value	-1.581	1.709	.000	1.000	34
Std. Residual	-2.609	1.818	.000	.969	34

a Dependent Variable: Y

Charts

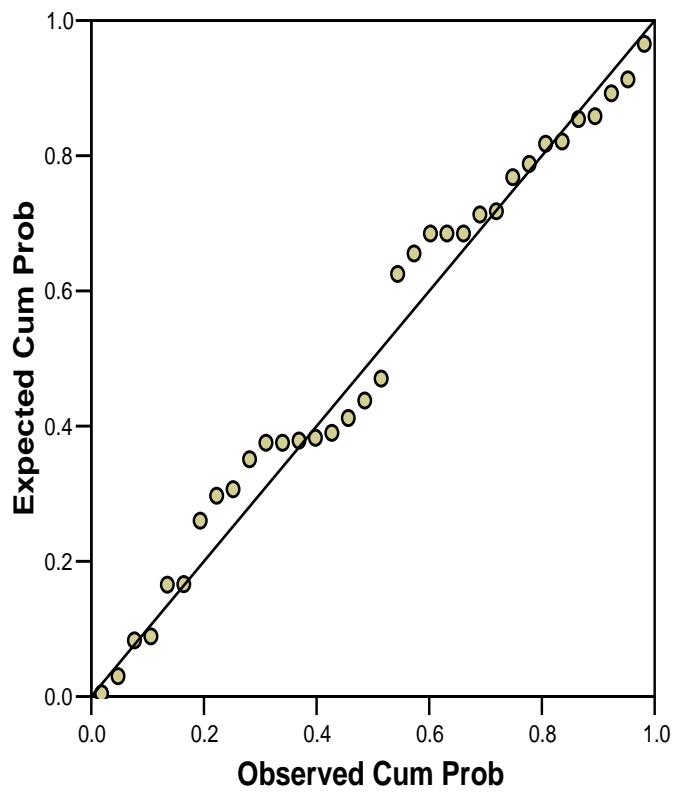
Histogram

Dependent Variable: Y



# Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



## UJI KOLGOMOROV- SMIRNOV

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		34
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29693191
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.064
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

## UJI MULTIKOLONIERTAS

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673(a)	.452	.417	.30636

a Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.403	2	1.202	12.804	.000(a)
	Residual	2.910	31	.094		
	Total	5.313	33			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.369	.683		4.932	.000		
	X1	.606	.123	.694	4.935	.000	.893	1.119
	X2	-.408	.153	-.376	-2.671	.012	.893	1.119

a Dependent Variable: Y

### Coefficient Correlations(a)

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.327
		X1	-.327	1.000
	Covariances	X2	.023	-.006
		X1	-.006	.015

a Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics(a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.369	.11	1.00	.15
	3	.003	29.385	.89	.00	.85

a Dependent Variable: Y



## UJI AUTOKORELASI

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673(a)	.452	.417	.30636	1.539

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.403	2	1.202	12.804	.000(a)
	Residual	2.910	31	.094		
	Total	5.313	33			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.369	.683		4.932	.000
	X1	.606	.123	.694	4.935	.000
	X2	-.408	.153	-.376	-2.671	.012

a Dependent Variable: Y

### Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5254	4.4133	3.9522	.26987	34
Residual	-.79939	.55682	.00000	.29693	34
Std. Predicted Value	-1.581	1.709	.000	1.000	34
Std. Residual	-2.609	1.818	.000	.969	34

a Dependent Variable: Y

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: AbsUt

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.238(a)	.057	-.004	.17313

a Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.056	2	.028	.929	.406(a)
	Residual	.929	31	.030		
	Total	.985	33			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: AbsUt

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.071	.386		.185	.855
	X1	-.071	.069	-.190	-1.028	.312
	X2	.102	.086	.218	1.182	.246

a Dependent Variable: AbsUt

## UJI REGRESI BERGANDA

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673(a)	.452	.417	.30636

a Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.403	2	1.202	12.804	.000(a)
	Residual	2.910	31	.094		
	Total	5.313	33			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.369	.683		4.932	.000
	X1	.606	.123	.694	4.935	.000
	X2	-.408	.153	-.376	-2.671	.012

a Dependent Variable: Y