



JURNAL AKUNTANSI

Volume 2 Nomor 1
Agustus 2009
ISSN 1410-9247



Diterbitkan oleh:
Fakultas Ekonomi
Universitas Persada Indonesia Y.A.I
(FE UPI Y.A.I)

Alamat Redaksi:
Jl. Diponegoro No. 74
Telp. 3904858, Fax. 3150604
Jakarta Pusat

- Pengaruh Persepsi Mahasiswa Pada Antusias Dosen Dalam Mengajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Di Mata Kuliah Pengantar Akuntansi 1
Oleh : Reschiwati 1
- Analisa Penerapan Konsep Balance Scorecard Sebagai Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan
Oleh : Rahayu Endang 22
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)
Oleh : Sri Kurniawati 50
- Analisis Komparatif Kinerja Portofolio Jii Dan Lq45 Di Bursa Efek Jakarta Periode 2005 – 2006
Oleh : Merry Wanialisa 76
- Pengaruh Strategi Promosi Dan Penjualan Konsinyasi Terhadap Volume Penjualan Pada PT. Toko Gunung Agung Tbk
Oleh : Siti Aisyah 106
- Pengaruh Faktor Fundamental Perusahaan Dan Makro Ekonomi Terhadap Harga Saham Di Industri Real Estate Dan Properti Di Bursa Efek Jakarta
Oleh : Farida 119

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA
Y.A.I

JURNAL AKUNTANSI

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**
Volume 2 Nomor 1 Agustus 2009

Pelindung :

Prof. Dr. Ir. Yudi Yulius, MBA
Prof. Dr. Engkoswara, M.Ed
Prof. Dr. Dadjim Sinaga, MM

Penanggung Jawab :

Dr. Yosandi Yulius, SE, MM

Pemimpin Redaksi :

Prof. J. Supranto, MA, APU

Dewan Redaksi :

Prof. Dr. Imam Ghozali, M.Com. Ak
Dr. Hekinus Manao, Ak
Prof. Dr. Adjie Suratman, Ak, MM
Prof. Dr. Soebandi, SE, Ak
Prof. Dr. Ir. Agus Djoko Santosa, SU
Dr. Sudjono, M.Acc
Dr. J. Sumarno, Ak, MM

Sekretaris Redaksi :

Sri Kurniawati, SE, MM
Diah Rahayu, SE, Ak, MM

Alamat Penerbit :

Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Jl. Diponegoro No.74
Telp. 3904858, Fax. 3150604
Jakarta Pusat



JURNAL AKUNTANSI

Volume 2 Nomor 1
Agustus 2009
ISSN 1410-9247



Diterbitkan oleh:
Fakultas Ekonomi
Universitas Persada Indonesia Y.A.I
(FE UPI Y.A.I)

Alamat Redaksi:
Jl. Diponegoro No. 74
Telp. 3904858, Fax. 3150604
Jakarta Pusat

- Pengaruh Persepsi Mahasiswa Pada Antusias Dosen
Dalam Mengajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa
Di Mata Kuliah Pengantar Akuntansi 1
Oleh : Reschiwati 1
- Analisa Penerapan Konsep Balance Scorecard
Sebagai Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan
Oleh : Rahayu Endang 22
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik
di Jakarta)
Oleh : Sri Kurniawati 50
- Analisis Komparatif Kinerja Portofolio Jii Dan Lq45
Di Bursa Efek Jakarta Periode 2005 – 2006
Oleh : Merry Wanialisa 76
- Pengaruh Strategi Promosi Dan Penjualan
Konsinyasi Terhadap Volume Penjualan Pada
PT. Toko Gunung Agung Tbk
Oleh : Siti Aisyah 106
- Pengaruh Faktor Fundamental Perusahaan Dan
Makro Ekonomi Terhadap Harga Saham Di Industri
Real Estate Dan Properti Di Bursa Efek Jakarta
Oleh : Farida 119

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA
Y.A.I

Kata Pengantar

Jurnal akuntansi ini merupakan langkah awal dalam rangka persiapan pembuatan jurnal terakreditasi. Kami menyadari sepenuhnya bahwa jurnal akuntansi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu kami mengharapkan masukan dari para pembaca untuk penyempurnaan lebih lanjut dan sekaligus untuk dapat memberikan semangat para penulis agar menjadi lebih termotivasi dan produktif dalam waktu yang akan datang.

Kepala LPPM FE UPI Y.A.I

Prof. J. Supranto, MA, APU

Dari Redaksi

Jurnal akuntansi ini diterbitkan untuk memberikan kesempatan kepada para dosen yang telah menyerahkan artikel/penelitian sebagian bagian dari tridarma perguruan tinggi.

Jurnal akuntansi ini, melanjutkan jurnal yang sudah terbit sebelumnya tetapi belum terakreditasi. Ada dua Jurnal yang akan diterbitkan, yaitu jurnal akuntansi dan jurnal manajemen .

Dalam jurnal akuntansi ini, memuat :

- **Pengaruh Persepsi Mahasiswa Pada Antusias Dosen Dalam Mengajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Di Mata Kuliah Pengantar Akuntansi 1 – Oleh Reschiwati**
- **Analisa Penerapan Konsep Balance Scorecard Sebagai Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan - Oleh Rahayu Endang**
- **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta) – Oleh Sri Kurniawati**
- **Analisis Komparatif Kinerja Portofolio Jii Dan Lq45 Di Bursa Efek Jakarta Periode 2005 – 2006 – Oleh Merry Wanialisa**
- **Pengaruh Strategi Promosi Dan Penjualan Konsinyasi Terhadap Volume Penjualan Pada PT. Toko Gunung Agung Tbk – Oleh Siti Aisyah**
- **Pengaruh Faktor Fundamental Perusahaan Dan Makro Ekonomi Terhadap Harga Saham Di Industri Real Estate Dan Properti Di Bursa Efek Jakarta – Oleh Farida**

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen yang telah mengirimkan artikel untuk dimuat dalam jurnal akuntansi ini. Untuk selanjutnya redaksi juga sangat mengharapkan agar para dosen, tetap bersemangat untuk mengirimkan artikel, sebagai hasil penelitian murni, untuk meningkatkan kualitas dari artikel sehingga dapat dimuat dalam jurnal yang terakreditasi.

Redaksi juga tak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah ikut berpartisipasi, mulai dari penerimaan artikel dari para penulis sampai terbitnya Jurnal akuntansi ini.

Ketua Redaksi

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Pengaruh Persepsi Mahasiswa Pada Antusias Dosen Dalam Mengajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Di Mata Kuliah Pengantar Akuntansi I	1
Analisa Penerapan Konsep Balance Scorecard Sebagai Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan	22
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor	50
Analisis Komparatif Kinerja Portofolio Jii Dan Lq45 di Bursa Efek Jakarta Periode 2005 -2006	76
Pengaruh Strategi Promosi Dan Penjualan Konsinyasi Terhadap Volume Penjualan Pada PT. Toko Gunung Agung Tbk	106
Pengaruh Faktor Fundamental Perusahaan Dan Makro Ekonomi Terhadap Harga Saham Di Industri Real Estate Dan Properti Di Bursa Efek Jakarta	119

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA AUDITOR

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)

Oleh : Sri Kurniawati

ABSTRACT

There are many factors influencing auditor's job satisfaction. Several of them are : Organisational Commitment, Professional Commitment and Motivation. This research intends to know the relationship of these factors to auditor's job satisfaction. This research utilize asosiatif causal's research method. This observational population is Public Accountant Office at territorial Jakarta, and Data Processing utilize SPSS program with determinant coefficient level 5% (0,05).

Through correlation thypothetical test result that Organizational Commitment has a significant weak positif correlation to auditor's work satisfaction ($t_o=3,087 > t_{tabel}=2,008$), Professional Commitment has a insignificant weak positive correlation to auditor's satisfaction ($t_o= 1,7960 < T_{tabel}=2,008$). Motivation has a significant moderate positive correlation to auditor's work satisfaction ($t_o= 3,4478 > t_{tabel}= 2,008$). While in simultaneously Organizational Commitment, Professional Commitment & Motivation has a significant strong positive corelation to Auditor's Work Satisfaction ($F_o= 17,8744 > F_{tabel}=2,561$). Regression hypthothetical test also shows significant positive correlation between Organizational Commitment and Auditor's Work Satisfaction ($t_o= 3,1650 > t_{tabel}=2,008$); Profesional Commitment has a insignificant positive correlation to auditor's work satisfaction ($t_o= 1,8346 < t_{tabel}= 2,008$); then motivation has a significant positive correlation to auditor's work satisfaction ($t_o=3,1554 > T_{tabel}=2,008$). While in simultaneously Organizational Commitment, Professional Commitment & Motivation has a significant positive to auditor's work satisfaction ($F_o=9,5332 > F_{tabel}=2,561$). Determination coeficient (r^2) of Orgnizational Commitment contributes 19% of auditor's work satisfaction, and the rest (81%) is descripted by other factors. Professional Commitment contributes 7,0% of auditor's work satisfaction, and the rest (93,0) is explained by other factors. Motivation contributes 16,3% to auditor's work satisfaction, and the rest (83,7%) is explained by other factors. While simultaneously Organizational Commitment, Professional Commitment and Motivation contributes 34% to auditor's work satisfaction, and the rest (66%) is explained by other factors.

This observational has limitation on the sample and the factors to be tested. Hence it is suggested to next writer to enlarge sample object and more variables.

Key word: organisasional commitment , professional commitment, motivation and auditor's work satisfaction.

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menciptakan keberhasilan dalam persaingan usaha salah satu hal yang dibutuhkan adalah kemampuan dalam mengelolah perusahaannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu bagian organisasi (Triananingsih, 2002:468). Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan sendiri.

Dengan adanya komitmen organisasional yang kuat akan menyebabkan seseorang akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan akan mengutamakan kepentingan organisasi. Seseorang yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasinya, sehingga dengan komitmen yang tinggi tersebut akan memungkinkan terjadinya kepuasan kerja.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional yang nampaknya akan menimbulkan kepuasan kerja (Trisaningsih 2002:468). Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Dalam hal ini profesi auditor merupakan yang mempunyai kompleksitas dan tanggung jawab yang tinggi untuk dapat mengikuti ritme pekerjaan yang dihadapi. Auditor membutuhkan komitmen yang tinggi untuk berusaha mencintai profesinya. 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.

Timbulnya kepuasan kerja akan menjadi faktor yang penting dalam suatu organisasi karena menyangkut perhatian dari atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja, yang semuanya mempengaruhi kinerja seseorang sehingga walaupun pekerjaan tersebut berisiko atau memiliki tekanan yang cukup tinggi akan tetapi jika seseorang tersebut merasa puas di perusahaan tersebut, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan membuahkan hasil maksimal.

Motivasi para karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja dimana karyawan dalam bekerja akan lebih baik dan maksimal. Karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan termotivasi untuk bekerja tepat waktu dengan hasil yang lebih baik. Handoko (2000) menyatakan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang-orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dalam motivasi ada keinginan, kebutuhan, dan harapan. Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi (Frisnaningsih, 2002)

Penelitian terdahulu Sri Trisnaningsih (2002) menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan menambah variabel motivasi sebagai intervening dengan melakukan studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa .

B. Rumusan Masalah

Perumusan pokok masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor ?
2. Apakah Komitmen Profesional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor?

3. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor ?
4. Apakah Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor ?
2. Mengetahui apakah Komitmen Profesional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor ?
3. Mengetahui Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor ?
4. Mengetahui apakah Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor ?

D. Landasan Teori

Menurut Arens, auditor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam menghimpun dan menafsirkan bukti pemeriksaan (Arens, 2004:21). Beberapa jenis auditor secara umum dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu : auditor independen (Kantor Akuntan Publik), auditor pemerintah, auditor intern dan auditor Pajak.

Profesi akuntan publik dikenal oleh masyarakat dari jasa audit yang disediakan bagi pemakai informasi keuangan. Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan di negara tersebut.

Pihak-pihak di luar perusahaan memerlukan informasi mengenai perusahaan untuk pengambilan keputusan tentang hubungan mereka dengan perusahaan. Umumnya keputusan yang mereka ambil berdasarkan informasi yang disajikan oleh manajemen dalam laporan keuangan perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga agar pertanggungjawaban keuangan

yang disajikan kepada pihak luar dapat dipercaya, sedangkan pihak luar perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga untuk memperoleh keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan dapat dipercaya sebagai dasar keputusan-keputusan yang diambil oleh mereka.

Menurut Haryono (2001:101) mendefinisikan seorang Akuntan publik sebagai berikut: "Akuntan yang memiliki ijin dari menteri keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktik akuntan publik".

Menurut Mulyadi (2002:5) Profesi akuntan publik menghasilkan berbagai macam jasa bagi masyarakat, yang dapat digolongkan menjadi:

a. *Jasa Assurance*

Jasa assurance adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambilan keputusan. Jasa ini berfungsi membantu memastikan bahwa informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diandalkan, terpercaya, relevan dan tepat waktu.

b. *Jasa atestasi*

Atestasi adalah suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai, dalam semua hal yang material, dengan kriteri yang telah ditetapkan. Jasa atestasi profesi akuntansi publik dapat dibedakan menjadi 4 jenis; Audit, pemeriksaan, *review*, dan prosedur yang disepakati.

c. *Jasa nonassurance*

Jasa nonassurance adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang di dalamnya ia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jenis jasa *nonassurance* yang dihasilkan oleh akuntan publik adalah jasa kompilasi, jasa perpajakan, jasa konsultasi.

Menurut Harahap (1999:23) ciri profesi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki bidang ilmu yang ditekuninya yaitu merupakan pedoman dalam melaksanakan keprofesiannya.
2. Memiliki kode etik sehingga pedoman yang mengatur tingkah laku anggotanya dalam profesi tersebut.
3. Berhimpun dalam organisasi resmi yang diakui oleh masyarakat atau pemerintah.

4. Keahliannya dibutuhkan masyarakat.
5. Bekerja bukan dengan motif komersial tetapi didasarkan kepada fungsinya sebagai kepercayaan masyarakat (*Social Credibility*).

Disini perlu dibedakan istilah antara akuntan publik dengan auditor. Akuntan publik adalah akuntan yang bekerja pada KAP yang menyediakan berbagai jasa yang diatur dalam SPAP, sedangkan auditor independen adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan audit atas laporan keuangan historis atas dasar standar auditing yang tercantum dalam SPAP.

Menurut Arens (2004:22) untuk menjadi seorang akuntan publik, terdapat tiga persyaratanyang harus dipenuhi:

- a. Pendidikan. Diperlukan gelar sarjana ekonomi jurusan akuntansi dari universitas negeri yang telah mendapat persetujuan dari Panitia Ahli Persamaan Ijazah Akuntansi. Setelah lulus ujian sarjananya, yang bersangkutan harus mendaftarkan diri ke Departemen Keuangan untuk memperoleh nomor registrasi negara dan sertifikat sebagi akuntan terdaftar.
- b. Ujian Negara Akuntansi. Sarjana ekonomi jurusan akuntansi dari perguruan tinggi swasta dan beberapa universitas negeri tertentu, diharuskan mengikuti Ujian Negara akuntansi (UNA)
- c. Pengalaman. Untuk memperoleh izin sebagai akuntan publik terdaftar, seorang akuntan publik harus memiliki pengalaman kerja sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik atau BPKP paling sedikit 3 tahun.

Dalam Mulyadi (2002:26) menyatakan, untuk berpraktik sebagai akuntan publik di Indonesia, pada tahun 1997 pemerintah mengeluarkan peraturan pemberian izin praktik sebagai akuntan publik, yang dituangkan dalam keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No, 43/KMK.017/1997, sebagai berikut:

1. Berdomisili di wilayah Indonesia
2. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia
3. Menjadi anggota IAI
4. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Sedangkan, Porter et al (1974) berpendapat bahwa komitmen organisasi identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasi (Panggabean (2004:94).

Menurut Emilia (2001:232) pengertian *organization commitment* adalah:

Organization commitment is a linkage between the individual employee and the organization as a whole. It is engendered by positive attitudes toward the organization by the individual, such that the individual's is drawn toward and is reluctant to leave, the organization.

Pernyataan ini artinya bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hubungan antara karyawan sebagai individu dengan organisasi secara keseluruhan. Hal ini ditimbulkan oleh sikap individu terhadap organisasi, seperti enggan untuk meninggalkan organisasi

Dalam Triananingsih (2002:470) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai :

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

Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses.

Organisasi disini adalah kantor akuntan publik tempat dimana auditor bekerja. Faktor yang dapat menimbulkan organisasi antara lain orang-orang yang bekerjasama dan mempunyai tujuan tertentu. Berbagai faktor tersebut tidak dapat saling lepas berdiri sendiri, melainkan saling kait merupakan suatu kebulatan.

Asas-asas organisasi berperan sebagai pedoman untuk membentuk struktur organisasi sehat dan efisien, dan sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan orang agar dapat berjalan dengan lancar.

Triananingsih (2002:469) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasioanl yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial. Sedangkan Panggabean (2004:94) mengemukakan bahwa selain 2 komponen komitmen organisasi tersebut ada juga *normative commitment*.

Affective commitment didefinisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa cocok dan mau melakukannya. *Continuance commitment* adalah kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu berbuat lain. Sedangkan *normative commitment* merupakan kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal di sana.

Dalam Triananingsih (2002: menyatakan bahwa seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalam masa lau yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Dengan adanya keinginan dan harapan tersebut mendorong seseorang untuk berkomitmen tinggi bekerjasama dan berprestasi dengan baik, sehingga menimbulkan kepuasan dari prestasi kerja yang baik tersebut.

Menurut Triananingsih (2002:470) komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai berikut:

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

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Definisi komitmen profesi banyak digunakan dalam literatur akuntansi adalah sebagai:

- 1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi
- 2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi
- 3) gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi (Ventura (2005:7).

Puspa (2001) menyatakan bahwa para profesional lazimnya berbeda dengan para non-profesional. Mereka mempunyai komitmen jangka panjang dan kuat pada bidang penelitiannya, dan komitmen kepada profesi mereka yang jarang memperhitungkan jam kerjanya, masyarakat menganggap para profesional memiliki ilmu pengetahuan yang terkait dengan nilai dan kebutuhan sentral dari suatu sistem sosial. Sebaliknya masyarakat juga mengharapkan para profesional mempunyai komitmen untuk mengabdikan kepada kepentingan publik, melebihi dari insentif material yang mereka terima.

Lekatompessy (2003:70) berpendapat bahwa profesional berkaitan dengan dua aspek penting yaitu, aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan kode etik, sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesional. Dalam aspek ini Hall mengemukakan lima dimensi yang harus dimiliki oleh individual, yaitu 1) meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting; 2) mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan pada publik, 3) meminta otonomi dalam melakukan pekerjaan, 4) menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan, 5) berafiliasi dengan rekan sesama profesi di organisasi. Kelima dimensi tersebut dirumuskan kembali menjadi, sebagai berikut :

1. Pengabdian pada profesi

Mencerminkan suatu perasaan yang teguh pada suatu bidang dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki meskipun imbalan insentif kurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan.

2. Kewajiban sosial

Adalah suatu pandangan tentang pentingnya perannya profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Kewajiban sosial juga merupakan komitmen untuk melayani kepentingan orang banyak atau masyarakat.

3. Keyakinan pada peraturan profesi

Sikap ini merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan yang bersangkutan.

4. Hubungan dengan sesama profesi

Para profesional menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi, para profesional dapat mengembangkan profesinya.

Motivasi erat hubungan dengan kepuasan dan ketenangan yang diperoleh seseorang, atau dapat dikatakan bahwa yang merasa puas dengan apa yang didapatkan, maka akan menimbulkan suatu gairah baru untuk mendapat apa yang lebih dari yang didapat.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu *movee*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2003:141)

Motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai suatu hal dengan tingkat pengorbanan yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan untuk memperoleh kepuasan jika kebutuhan individu dipenuhi (Robbins (2001:33).

Motivasi yang diberikan bisa menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan suatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi

negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah dengan menggunakan kekuatan (Husnan, 2004).

Memotivasi manajer dan stafnya agar dapat bekerja secara efisien, ekonomis, dan efektif dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan diperlukan oleh auditor. Dengan adanya auditor tersebut dimaksudkan agar semua kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dapat tercapai dan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Agar dapat memotivasi pengawai, auditor hendaknya bersifat *challenging but attainable* atau *demanding but achievable*. Maksudnya adalah target auditor hendaknya jangan terlalu tinggi sehingga tidak dapat terpenuhi, namun juga jangan terlampaui rendah sehingga mudah untuk dicapai.

Motivasi merupakan suatu usaha positif yang menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga sebagai kebutuhan dan sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tertentu kearah tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2003:146) motivasi perlu diberikan pada karyawan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Robbin (2001:149) mengungkapkan apa yang menjadi motivasi sangat tergantung pada jenis pekerjaannya, yakni:

1. *Professionals*

Professionals merupakan kalangan yang mempunyai komitmen tinggi dan kuat terhadap bidang pekerjaannya, sehingga diyakini memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya. Contohnya: pencipta *software* di Microsoft, akuntan public di PWC.

Professionals sangat menyenangi pekerjaannya dan memiliki penghasilan yang baik pula, sehingga uang dan promosi cenderung menjadi prioritas akhir yang dapat menaikkan motivasi mereka. Maka hak yang dapat memotivasi mereka adalah *job challenge*, mereka akan antusias ketika terlibat dalam menemukan solusi dari masalah-masalah. Mereka juga termotivasi ketika pihak lain menanggapi apa yang mereka kerjakan penting dan berguna.

2. Pekerjaan tidak tetap

Kesulitan mendapat pekerjaan dan tantangan hidup yang semakin berat mengakibatkan jumlah pekerja tidak tetap atau pekerja honorer meningkat drastis. Pada umumnya pekerja demikian tidak memiliki kestabilan kerja yang dimiliki pekerja tetap, seperti pensiun, dan hal lainnya. Dengan demikian uang dan kestabilan kerja menjadi motivasi utama pekerja tidak tetap.

3. Angkatan kerja yang beragam

Uang dan *job challenge* tidaklah menjadi apa yang diinginkan setiap orang. Demikian halnya dengan apa yang menjadi motivasi bagi pekerja wanita, lajang, sudah berkeluarga, imigran, cacat fisik, dan usia lanjut, jelaslah berbeda satu dengan yang lainnya. Jam kerja yang fleksibel, cuti liburan, serta pengaturan pola bekerja merupakan hal-hal yang menjadi motivasi dari angkatan kerja yang beragam.

4. Pekerja jasa yang berkeahlian rendah

Tingkat *turnover* di kalangan pekerja jasa yang berkeahlian rendah ini sangat tinggi, sehingga tidak mengherankan apabila tingkat *turnover* di McDonalds bahkan mencapai 220%. Hasil survei menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan yang lebih kekeluargaan dapat memotivasi pekerja jasa yang berkeahlian rendah dan menurunkan tingkat *turnover*-nya.

5. Pekerja yang tingkat rutinitas tugasnya tinggi

Pekerja yang melakukan tugas rutin akan memiliki tingkat stres dan kebosanan yang tinggi, sehingga apa yang menjadi motivasi mereka adalah jam

istirahat yang cukup, supervisor yang lebih berempati dan suasana pekerjaan yang menyenangkan.

Biasanya keberhasilan yang dapat dicapai akan semakin besar jika para pemimpin mampu memberi dorongan atau motivasi kepada karyawan. Seorang manajer sebagai seorang pimpinan di dalam organisasi perusahaan berkewajiban mempengaruhi sikap bawahannya terutama para karyawan dan buruh perusahaan agar menjalankan tugas-tugas yang selaras dengan tujuan organisasinya tersebut.

Menurut Robbins (2001:156) mengelompokkan teori motivasi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. *Early theories of motivation*, terdiri dari:

1. *Hierarchy of needs theory* (Abraham Maslow):

Teori ini menitikberatkan pada kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pengawainya untuk mencapai kepuasan dan dorongan-dorongan yang menyebabkan para pengawai berperilaku tertentu.

Teori hirarki kebutuhan adalah pendapat dari Maslow yang diikuti oleh Robbins, yang membagi kebutuhan manusia menjadi lima, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis berupa makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya
- b. Kebutuhan keamanan termasuk keselamatan dan perlindungan (*safety needs*) terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) mencakup faktor penghargaan internal misalnya harga diri, otonomi dan prestasi, faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- d. Kebutuhan sosial (*social needs*) antara kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik dan persahabatan.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, termasuk termasuk pertumbuhan, pencapaian potensial seseorang dan pemenuhan diri.

2. *Theory X dan theory Y* (Douglas McGregor)

Teori ini menekankan serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang disebut teori X dan teori Y.

Menurut Robbins (2001:157) mengutip pandangan McGregor tentang manusia yaitu:

Teori X assumption:

- a. Karyawan secara alami tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba untuk menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan berusaha menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Theory Y assumption :

- a. Karyawan dapat memandang kerja seperti istirahat dan bermain
- b. Orang akan menggunakan pengarahan dan pengawasan diri sendiri jika mereka komitmen pada sasaran.
- c. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima bahkan mencari tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk pengambilan keputusan inovatif tersebar luas dalam populasi dan tidak harus merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Para manajer yang menganut teori X beranggapan bahwa orang akan malas untuk melakukan pekerjaan dan tidak akan pernah mau untuk bertanggung jawab sehingga untuk dapat orang tersebut mematuhi mereka perlu mendapat suatu hukuman atau imbalan tertentu yang memadai agar mereka menjadi lebih bertanggung jawab dan kreatif.

3. *Two factor theory* (Frederik Herzberg)

Faktor-faktor instrinsik (prestasi, pengakuan kerja, tanggung jawab) yang berhubungan dengan kepuasan kerja sementara faktor-faktor ekstrinsik (kebijakan dan pimpinan perusahaan, penyeliaan hubungan antar pribadi dan kondisi kerja) yang dihubungkan dengan ketidakpuasan.

b. *Contemporary Theories of Motivation*

1. *ERG Theory* (Clyton Alderfer)

Ada 3 kelompok kebutuhan:

- a. Eksistensi; Mempedulikan pemberian persyaratan eksistensi material dasar psikologi (keamanan)
- b. Hubungan; Hasrat untuk memiliki hubungan antar pribadi yang penting
- c. Pertumbuhan; hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi (penghargaan dan aktualisasi)

2. *Three Needs Theory*

- a. Kebutuhan prestasi; dorongan untuk mengungguli, berprestasi, bergulat untuk sukses.
- b. Kebutuhan kekuasaan; untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang tersebut (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan afiliasi; hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

3. *Cognitive Evaluation Theory*

Membagi ganjaran-ganjaran ekstrinsik (upah, upaya kerja, promosi) untuk perilaku yang sebelumnya secara instrinsik (prestasi, tanggung jawab) telah diberi hadiah cenderung mengurangi tingkat motivasi.

4. *Goal-Setting Theory*

Tujuan yang khusus dan sulit mencapai kinerja yang lebih tinggi.

5. *Reinforcement Theory*

Suatu tingkat dimana manajemen ingin karyawan untuk memperagakan perilaku, upah berdasarkan ketrampilan sebagai penguat.

6. *Teori keadilan*

Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan input/ output karyawan lain dan kemudian merespon untuk menghapus setiap ketidakadilan.

7. *Teori harapan*

Kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu tidak diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu bersangkutan.

Menurut Hani Handoko (2001:193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah: "Emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Menurut Robbin(2001:139) mengatakan bahwa:

Kepuasan kerja merujuk pada seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di dunia kerjanya. Bagian personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan kerja, dan masalah lainnya.

Emilia (2001) mengatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja sebagai berikut :

1) *Monetary and nonmonetary reward*

Yaitu *Financial reward* dan *promotion opportunities* merupakan variabel yang secara nyata berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, *Fringe benefits* seperti waktu untuk libur merupakan mekanisme lain untuk memberi kompensasi berdasarkan jasa yang telah diberikannya.

2) *Job characteristics*

Yaitu karyawan yang melakukan tugasnya dengan memiliki sifat-sifat dalam *skill variety*, *job significance*, *autonomy* dan *feedback* akan menggunakan pengalaman mereka untuk mencapai kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menghadapi hal tersebut.

3) *Work-environment characteristics*

Yaitu lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal-hal lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah *office surroundings and atmosphere*. *Relationship with co-workers* juga harus diperhatikan. Secara bersamaan, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah *supervision relationship*.

4) *Personal characteristics*

Yaitu variabel yang terakhir adalah karakteristik pribadi dari karyawan. Para peneliti mempelajari beberapa atribut seperti *sex, age, race and education* yang diperoleh dalam hubungannya dengan kepuasan kerja.

Komitmen adalah intensitas seorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pengantian akuntan yang berkerja (Trinaningsih, 2002:470). Beberapa penelitian yang terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung pada kepuasan kerja (Trinaningsih, 2002:470) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pengantian akuntan yang bekerja.

Individu yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya mencapai tujuan bersama. Untuk dapat berkerjasama dan berprestasi dengan baik, seseorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh dengan baik manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja.

Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai *predictor* kepuasan kerja dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Komitmen profesional disadari sebagai reaksi terhadap perubahan yang mempengaruhi masyarakat dan individu terkait dalam bidang pekerjaannya, oleh karenanya diperlukan kesadaran individu untuk menemukan cara bekerjasama secara berkesinambungan di ruang lingkup pekerjaan individu tersebut (Hiemstra 2003). Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan presepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan individu dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur

tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Trinaningsih, 2002 :471)

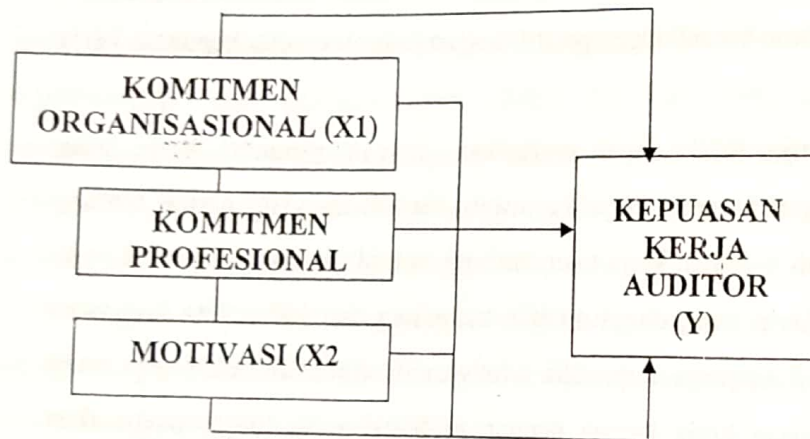
Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan sebagai pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran pekerjaan yang diterima oleh pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima (Robbin, 2001:147). Dalam hasil penelitian Norris dan Niebuhr (1984) mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan menjadi termotivasi kerjanya terpenuhi. Motivasi mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja karena dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Kompensasi dari organisasi merupakan *reward* sesuai profesinya akan menimbulkan kepuasan kerja karena merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian apabila individu atau auditor mempunyai komitmen oraganisasional dan komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja. Jadi komitmen profesional dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Trinaningsih (2002 : 477) dalam penelitiannya juga mendukung penelitian sebelumnya dan membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasi dan komitmen profesional lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening motivasi, maka pengaruh variabel intervening diabaikan, sehingga hasil penelitian ini tetap konsisten dengan peneliti terdahulu Aranya et.al, yaitu pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.

Kerangka pemikiran diperlukan sebagai acuan berpikir untuk memudahkan pembaca mengetahui apa sesungguhnya yang dibahas pada penelitian ini. Berdasarkan teori yang telah dibahas dari variabel-variabel yang akan diteliti, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini dalam skema kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



E. Hipotesis

Penulis merasa perlu melakukan pengujian atas hipotesa di dalam komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan auditor, maka rumusan hipotesa sementara yang akan digunakan penulis adalah:

- H1 : Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H2 : Komitmen Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
- H3 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
- H4 : Komitmen Organisasional, komitmen Profesional dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja auditor.

F. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan penulis adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang akan digunakan

penulis adalah metode survey. Alasan penulis menggunakan metode survey karena merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta tahun 2008. Nama dan KAP diperoleh dari direktori KAP yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Karena objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas dan keterbatasan waktu, maka peneliti membatasi objek penelitian pada 39 KAP yang berprofesi sebagai auditor.

Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek yang akan diteliti yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP).

Variabel-variabel ini diukur dengan indikator-indikator yang dijabarkan dalam item-item kuesioner dengan menggunakan Skala Likert satu sampai lima dengan angka penilaian sebagai berikut 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) ; 2 = Tidak Setuju (TS) ; 3 = Ragu-ragu (RG); 4 = Setuju (ST) ; 5 = Sangat Setuju (SS). Instrumen yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah kuesioner.

Dalam menganalisis data-data yang diperoleh, penulis menggunakan metode yang disesuaikan dengan keadaan lapangan. Seluruh pengujian dan analisa data menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Special Science*). Langkah-langkah dalam menganalisis data diantaranya melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi. Juga dilakukan pengujian hipotesis yaitu untuk menguji apakah data koefisien dari korelasi dan regresi yang dilakukan dengan uji "t", dimana uji "t" digunakan untuk menguji variabel bebas atau variabel independen secara individual terhadap variabel terikat atau dependen. Pengujian hipotesis melalui analisa korelasi sederhana (korelasi *Product Moment Pearson*), koefisien determinasi atau penentuan (*coefficient of determination*), analisis korelasi berganda, analisis regresi linier ganda. Koefisien determinasi atau penentuan (*coefficient of determination*) adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar kontribusi komitmen organisasional (X1), komitmen profesional (X2) dan motivasi kerja (X3) menjelaskan kepuasan kerja auditor (Y). Taraf nyata $\alpha = 0,05$ berarti bahwa besarnya resiko yang harus ditanggung oleh pengambil keputusan sebesar 5% apabila keputusan tersebut salah.

G. Analisis dan Pembahasan

Kantor Akuntan Publik merupakan tempat penyediaan jasa, seperti jasa audit, jasa pembukuan akuntansi, jasa konsultasi manajemen, dan jasa konsultasi pajak yang semuanya disediakan untuk masyarakat. Bentuk hukum Kantor Akuntan Publik (KAP) ada yang berupa perusahaan perseorangan dan ada juga dalam bentuk persekutuan. Dalam bentuk persekutuan beberapa Akuntan Publik bergabung untuk menjalankan usahanya bersama-sama sebagai suatu sekutu/rekan. Para rekan mempekerjakan tenaga-tenaga profesional lain untuk membantu pekerjaan mereka, dan profesional tersebut biasanya para sarjana ekonomi jurusan akuntansi, atau mahasiswa jurusan tingkat akhir dan lulusan D3 akuntansi.

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian yang mencakup gambaran umum tentang objek yang diteliti. Uraian ini meliputi tingkat pengembalian kuesioner dan gambaran umum responden. Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang telah dipaparkan dalam Bab.III, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung.

Daftar kuesioner dibagikan kepada auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Akuntan Publik (AP) tahun 2008 yang mendapat izin praktik sesuai dengan KMK RI No.423 KMK 06/2002 yang berada di Jakarta.

Dari hasil uji korelasi sederhana X_1 dengan Y diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,396 (lemah) dan angka signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Auditor. Hal ini tentunya didukung oleh kriteria uji yang menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,0798 > 2,008$ maka secara keseluruhan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki hubungan positif, lemah dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Dari hasil uji korelasi sederhana X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,249 (lemah) dan angka signifikansi sebesar $0,072 > 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang tidak signifikan antara Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja Auditor. Hal ini tentunya didukung oleh kriteria uji yang menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Profesional dengan Kepuasan

Kerja Auditor yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,8360 < 2,008$ maka secara keseluruhan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional memiliki hubungan positif lemah dan tidak signifikan dengan Kepuasan kerja Auditor.

Dari hasil uji korelasi sederhana X_3 terhadap Y diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,404 (sedang) dan angka signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Auditor. Hal ini tentunya didukung oleh kriteria uji yang menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Auditor yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,4478 > 2,008$ maka secara keseluruhan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif sedang dan signifikan dengan Kepuasan kerja Auditor.

Dari hasil uji korelasi berganda X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,607 yang menunjukkan bahwa Komitmen organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi mempunyai hubungan yang positif kuat. Hal ini tentunya didukung oleh kriteria uji yang menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor karena $F_{hitung} > F_{tabel}$; yaitu $17,8744 > 2,561$ maka secara keseluruhan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Motivasi memiliki hubungan positif kuat dan signifikan.

Dari uji Regresi ganda X_1 dan X_2 , X_3 Terhadap Y diperoleh $F_{hitung} > f_{tabel}$; yaitu $9,5332 > 2,561$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y , menunjukkan bahwa kontribusi Komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi dalam menjelaskan Kepuasan kerja auditor adalah 34% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain.

H. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen Komitmen Organisasional, Komitemen Profesional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- H1 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.
- H2 : Pengaruh antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan kerja auditor tidak signifikan.
- H3 : Pengaruh antara motivasi terhadap Kepuasan kerja auditor signifikan.
- H4 : Pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor adalah signifikan.

I. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas serta berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat disampaikan :

1. Peneliti berikutnya dapat menambah atau mengganti variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja auditor
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian atau memilih objek penelitian di wilayah lain dan menambah jumlah sampel.
3. Kualitas kerja auditor perlu tetap dipelihara untuk menjaga kepercayaan klien dan standard auditing.

Daftar Referensi

- Anis Chariri, Imam Ghozali, *Teori Akuntansi*, Edisi Revisi, Semarang : Universitas Diponegoro, Tahun 2003
- Arens, Alvin, Elder J. Randal, Basley (2003) : *Auditing dan pelayanan verifikasi; Pendekatan terpadu*. PT. Indeks.
- Bank Indonesia (1993). Surat Edaran Bank Indonesia 29 Mei 1993.
- Belkhoui, Ahmad Riahi (2000) : *Accounting Theory, terjemahan Marwata et.al.* Jakarta ; Salemba empat.
- Budisusetyo dkk (2005) : *Internal Auditor dan Dilema Etika*. Ventura vol.8, no1, April.
- Chariri, Anis & Imam Ghozali (2003). *Teori Akuntansi*. Edisi Revisi. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Christovany, Christin. (2005) : Pengaruh komitmen professional, komitmen organisasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor. Jakarta : Fakultas Ekonomi Trisaksti
- Dahlan, Siamat (2000), Manajemen Lembaga Perbankan, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Donal, E. Kieso, dkk, Akuntansi Intermediate 2, Edisi 10, Jakarta : Erlangga, Tahun 2002
- Emilia. Netania (2001) : Hubungan antara Job Satisfaction dengan Organizational commitment pada dana pension lembaga keuangan yang dikelola oleh perusahaan asuransi di Jakarta; Media riset bisnis dan manajemen 1 (3) : 229-244
- Eugene F. Brigham, Joel F. Houston, Manajemen Keuangan, Buku Kedua, Edisi 8, Jakarta : Penerbit Erlangga, Tahun 2001
- Foster, George,(1986), Financial Statement Analysis, 2nd Edition, Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2001) : Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Gitman, IJ dan Joehnk, (2003), Fundamental On Investing, 6th edition, Harper Collins College Publishers, New York
- Gurajati,Damodar, (1995), Basic Econometrics, Third edition, Mc Graw-Hill Inc, International Edition.
- Gurajati,Damodar, (1995), Essential Of Econometrics, Second Edition, McGraw Hill International Edition.
- Hanafi, Mamduh M. & Abdul Halim (2003). Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hanafi, Mamduh M, dan Halim, Abdul, (2003), Analisis Laporan Keuangan, APP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2000) : Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Harahap, Sofyan (1999) : Auditing Kontemporer. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara Malthis
- Husnan, Suad., (2001). Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas, Edisi Ketiga, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.

- Imam Ghozali., (2002). **Statistik Non-Parametrik**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ikatan Akuntan Indonesia (2007). **Standar Akuntansi Keuangan**. Jakarta: Salemba Empat Niswonger, Warren, et. al., **Prinsip-prinsip Akuntansi**, Edisi 19, Penerbit Erlangga, Tahun 2000
- Jcgijanto, HM, (2000), **Teori Portofolio dan Analisis Investasi**, BPFE, Yogyakarta
- Jones, P, Charles ,(2002) **Investments Analysis and Management**, Eighth Edition, John Willey & Son, Inc.
- Kieso, Donald E. (2002). **Akuntansi Intermediate**. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lekatompessy, Jantje Eduard (2003 : **Hubungan Profesional dengan konsekuensinya: komitmen organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah di lingkungan akuntan publik**. Jurnal bisnis dan Akuntansi, 5 (1): 69-84
- Mardiana. (2006). **Pengaruh perputaran Aktiva Terhadap rentabilitas**. Jakarta Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- Menteri Keuangan, (1989). SK Menteri Keuangan No.740/KMK.00/1989
- Menteri Keuangan, (1989. SK Menteri Keuangan No.826/KMK.013/1992
- Mulyadi (2002) : **Auditing**. Jakarta ; Salemba empat.
- Munawir, S. (2002). **Analisa Laporan Keuangan**. Yogyakarta: Liberty.
- Puspa, Dwi Fitri (2001). **Dampak konflik organisasi professional akuntan terhadap kepuasan kerja dan perpindahan kerja**. Media Ekonomi 6 (November),979-991
- Panggabean, Mutiara S. (2001). **Perbedaan komitmen organisasional berdasarkan karakteristik individu**. Media riset bisnis dan manajemen. 1 (2) :89-124
- Robbins, Stephen P. (2004) : **Perilaku organisasi : konsep, kontroversi, aplikasi**. Jakarta, Prehallindo.
- Rusdi Akbar, **Akuntansi Pengantar**, Yogyakarta : Penerbit UPP AMP YKPN, Tahun 2004
- Sartono, Agus (2001). **Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi**. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

- Sawir, Agnes (2005). **Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sawir. Agnes. (2003), **Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan**. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sharpe, F, William, Alexander, J, Gordon, Bailey, V, Jeffrey, (1997), **Invesment**, 5th Edition, Prentice Hall.
- Soemarso S.R, **Akuntansi Suatu Pengantar 2**, Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat, Tahun 2005
- Sofyan Syafri Harahap, **Akuntansi Aktiva Tetap**, Edisi 4, Jakarta : Raja Grafindo Persada, Tahun 2002
- Skousen, Stice (2004). **Intermediate Accounting**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2005). **Metode Penelitian Bisnis**. Jakarta: Salemba Empat.
- Syamsudin, Lukman, (2004), **Manajemen Keuangan**, Raja Grafindo Persada, - Jakarta
- Warren, Reeve and Fess, 2005, **Accounting Pengantar Akuntansi Buku I**, edisi ke-21, Jakarta : Penerbitan Salemba Empat.
- Weston. J Fred dan Copeland. Thomas E, (1995), **Managerial Finance**, Ninth edition, The Dryden Press.
- Wibowo dan Abubakar A, **Pengantar Akuntansi I**, Jakarta : Penerbit Salemba Empat, Tahun 2002
- Wild, J. J. *et. al.* (2005). **Analisis Laporan Keuangan**. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaki, Baridwan (2000). **Intermediate Accounting**. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.