

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR BADAN PENJAMINAN MUTU UII
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

JURNAL



Oleh :

Nama : Adimaz Ramadhan Hizam

Nomor Mahasiswa : 09311276

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

JURNAL

***Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional
Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Penjaminan Mutu UII
Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening***



Nama : Adimaz Ramadhan Hizam

Nomor Mahasiswa : 09311276

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Januari 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

(Dra. Suhartini, M.Si)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR BADAN PENJAMINAN MUTU UII
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Adimaz Ramadhan Hizam

Dra. Suhartini, M.Si

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi, serta menjelaskan lebih besar mana pengaruh secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) dengan pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional melalui motivasi). Penelitian ini dilakukan di Badan Penjaminan Mutu Universitas Islam Indonesia. Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dari sample sejumlah 49 orang, kuesioner yang kembali dan terisi hanya 40 orang.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap motivasi ($\text{sig } 0,173 > 0,05$), dan komitmen profesional terhadap motivasi ($\text{sig } 0,131 > 0,05$) secara parsial, ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi ($\text{sig } 0,128 > 0,05$) secara simultan, ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja ($\text{sig } 0,789 > 0,05$) secara parsial dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja ($\text{sig } 0,278 > 0,05$) secara parsial, ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja ($\text{sig } 0,532 > 0,05$) secara simultan, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja ($\text{sig } 0,785 > 0,05$) di badan penjamin mutu UII, serta pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional melalui motivasi) lebih besar dari pengaruh secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) tingkat signifikansinya 1,2 (lebih besar dari) $> 0,4$.

Kata Kunci : Komitmen organisasi, komitmen profesional, Motivasi, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang berada disekitarnya. Sebagai ilmu sumber daya manusia dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM). Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai beban (Laura, 2005 : 13).

Komitmen merupakan suatu sifat dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi di dalam diri seseorang. Komitmen organisasional dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi / perusahaan tempat bekerja sehingga merasa jiwanya terikat dengan nilai- nilai organisasi dan diharapkan dapat termotivasi dalam menjalani rutinitas yang berkaitan dengan pekerjaan (Trisnaningsih, 2003 : 3).

Di samping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional tampaknya juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem nilai norma yang mengarahkan orang untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan tinggi (Restuningdiah, 2009 : 10).

Profesi auditor merupakan profesi yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tinggi. Profesi ini pada dasarnya juga membutuhkan adanya komitmen organisasi terhadap lembaga tempat bekerja dan komitmen terhadap profesi auditor yang sedang dijalaniya sekarang. Komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan bentuk-bentuk komitmen yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1984:3).

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan topik yang menarik untuk diangkat.

Dari latar belakang diatas , peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel intervening, independen mempengaruhi variabel dependen, dan juga seberapa besar pengaruh variabel intervening dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka skripsi ini diberi judul “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Penjaminan Mutu UII dengan Motivasi sebagai variabel Intervening*”.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola dan memajemen sumber daya manusia didalam organisasi akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hal tersebut dikarenakan organisasi mampu bagaimana memposisikan sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset paling berharga didalam organisasi yaitu orang-orang yang bekerja secara individu maupun kolektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 1994 : 3).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah didefinisikan oleh Meyer dan Allen (1993 : 49) sebagai kekuatan mengikat yang menginspirasi individu dan menghubungkan mereka dengan organisasi, membuat mereka mengejar aksi tertentu dan mengemban perilaku sesuai nilai organisasi. Komitmen organisasi juga dikonseptualisasikan sebagai berikut :

1. *Affective commitment* : mengacu pada emosional identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi.
2. *Normative commitment* : merupakan dimensi komitmen moral dan tercermin dalam keyakinan tentang tanggung jawab seseorang dan kewajiban terhadap organisasi.
3. *Continuance commitment* : mengacu pada komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan dari biaya dan risiko yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

Menurut pendapat (Robbins 2008 : 100), mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional mempunyai tiga komponen dasar menurut Steers (1989) dalam Dessler (2010 : 8) antara lain:

- a. Kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*),
- b. Kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*),
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*).

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 : 22). Profesionalisme menjadi tuntutan bagi auditor dalam rangka menciptakan pelayanan jasa audit bagi klien atau masyarakat. Para auditor diharapkan selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menghadapi persaingan global. Para tenaga profesional biasanya telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi secara profesional (Schwartz, 1996 dalam Suparwati 2005 : 55).

Komitmen didefinisikan dalam literatur akuntansi (Aranya 1984 : 5) menggunakan definisi tiga cabang yaitu (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan/atau profesi, (2) Kesiediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan/atau profesi, (3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan profesi Seorang auditor juga harus memiliki komitmen (Anik dan Arifuddin, 2012 : 159). Komitmen dibedakan menjadi dua, yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasional (Bline et al, 1992 : 79).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk bekerja di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini berarti kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Kreitner & Kinicki, 2003 : 224).

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreitner dan Kinicki, 2003 : 224) sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 1994 : 3).

Menurut Robbins (2001 : 140) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Teori yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, (Alderfer, 2011:3) yaitu :

1. *Existence* (eksistensi)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

2. *Relatedness* (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

3. *Growth* (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri. Berbeda dengan teori hierarki kebutuhan, teori ERG memperlihatkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama, dan jika kepuasan pada kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan motivasi mendorong munculnya tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi dalam diri manusia dapat berupa motivasi internal diri dan eksternal. Motivasi internal diri merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja. Tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2013 : 39) antara lain :

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

Ketika suatu kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi perilaku. Kebutuhankebutuhan manusia diatur dalam suatu hirarki dari tingkatan yang paling dasar sampai ketinggian yang lebih tinggi dengan urutan

sebagai berikut : Kebutuhan fisiologis, rasa aman, berinteraksi, harga diri dan mengaktualisasikan diri (Maslow, 1994 : 5).

Auditor

Berbagai pendapat telah dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian atau definisi dari auditing, diantaranya :

Menurut Mulyadi (2002 : 9) dalam bukunya yang berjudul Auditing menyatakan :\

“Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.”

Jenis-jenis auditor

1. Auditor Independen
2. Auditor Pemerintah
3. Auditor Intern
4. Auditor Pajak

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat

dari data. Data diproses dan diolah menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan, hal ini merupakan analisis kuantitatif (Kuncoro, 2001 : 1).

Untuk mendapatkan data, dilakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada auditor yang ada di Badan Penjamin Mutu (BPM) UII. Responden diminta menanggapi pernyataan yang ada didalam kuesioner dengan menggunakan skala likert.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada seluruh auditor Badan Penjaminan Mutu (BPM) Universitas Islam Indonesia yang berjumlah 49 orang. Namun pada kenyataannya, kuesioner yang kembali hanya berjumlah 40 (*response rate* 85%). Hal ini dikarenakan ada beberapa auditor yang tidak berkenan mengisi kuesioner, karena merasa kurang berkontribusi banyak dikarenakan sedang dinas keluar daerah.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Komitmen organisasional	11
2	Komitmen profesional	10
3	Kepuasan Kerja	9
4	Motivasi	10
Total Pertanyaan		40

Sumber: Data primer diolah, 2017

Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item dari variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan motivasi. Dalam penelitian ini perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} , dimana $r_{tabel} = 0,2683$ ($df = N-2$, $40-2=38$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

No	Daftar Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	<i>Affective commitment</i>			
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja	0,590	0,2683	Valid
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya	0,477	0,2683	Valid
3	Saat ini saya tetap bekerja sebagai auditor adalah merupakan kebutuhan	0,381	0,2683	Valid
4	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja sebagai auditor ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting.	0,703	0,2683	Valid
5	Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	0,895	0,2683	Valid
	<i>Continuance Commitment</i>			
6	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	0,371	0,2683	Valid
7	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	0,703	0,2683	Valid
8	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.	0,300	0,2683	Valid
	<i>Normative Commitment</i>			
9	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena dapat membuat kemajuan	0,555	0,2683	Valid
10	Saya mau bekerja berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi	0,614	0,2683	Valid
11	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi	0,895	0,2683	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran , hal)

Berdasarkan tabel 5.2, terdapat 1 sampai 10 pertanyaan menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,2683, semuanya dinyatakan valid, dikarenakan seluruh pertanyaan diadopsi dari jurnal acuan dan telah diuji kembali.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional (X_2)

No	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
----	------------	---------------------	--------------------	------------

1	Saya bangga berprofesi sebagai auditor	0,530	0,2683	Valid
2	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target.	0,338	0,2683	Valid
3	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggungjawab	0,551	0,2683	Valid
4	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas kantor	0,611	0,2683	Valid
5	Terkadang saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	0,421	0,2683	Valid
6	Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.	0,391	0,2683	Valid
7	Saya selalu hadir tepat waktu	0,544	0,2683	Valid
8	Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor	0,482	0,2683	Valid
9	Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor	0,348	0,2683	Valid
10	Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesinya daripada oleh supervisor	0,355	0,2683	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran , hal)

Berdasarkan tabel 5.3, terdapat 1 sampai 10 pertanyaan yang diadopsi dari jurnal acuan dan telah diuji kembali menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,2683, semuanya dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya senang dengan pekerjaan saya	0,804	0,2683	Valid
2	Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,859	0,2683	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan ini merupakan pekerjaan yang saya minati.	0,763	0,2683	Valid
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena saya melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut.	0,832	0,2683	Valid
5	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam	0,472	0,2683	Valid

	bekerja			
6	Saya merasa memiliki kesempatan yang luas untuk mendapatkan program pelatihan dan pengembangan.	0,546	0,2683	Valid
7	Saya diberikan wewenang atau hak untuk membuat kebijakan pemeriksaan	0,769	0,2683	Valid
8	Saya diberikan kebebasan yang tinggi dalam menjalankan tugas saya.	0,804	0,2683	Valid
9	Saya tidak memiliki masalah dalam bekerja bersama auditor lainnya.	0,466	0,2683	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lmpiran 6, hal)

Berdasarkan tabel 5.4, terdapat 1 sampai 9 pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang semuanya dinyatakan valid, dikarenakan seluruh pertanyaan diadopsi dari jurnal acuan dan telah diuji kembali, selain itu juga terbukti dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya berbuat yang terbaik	0,314	0,2683	Valid
2	Gaji yang saya terima memotivasi saya berbuat yang terbaik	0,568	0,2683	Valid
3	Perlakuan organisasi memotivasi saya bertanggungjawab melaksanakan kewajiban	0,743	0,2683	Valid
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	0,644	0,2683	Valid
5	Prestasi memotivasi saya meningkatkan kinerja audit	0,737	0,2683	Valid
6	Saya memberikan saran yang konstruktif tentang kerja auditor yang baik	0,708	0,2683	Valid
7	Saya menerima evaluasi kerja yang memuaskan	0,531	0,2683	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan teman saya dalam waktu tertentu	0,622	0,2683	Valid
9	Saya memelihara hubungan baik kepada sesama auditor	0,445	0,2683	Valid
10	Kinerja saya membuat orang lain respect kepada saya	0,795	0,2683	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lmpiran 7, hal)

Berdasarkan tabel 5.5, terdapat 1 sampai 10 pertanyaan menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel Motivasi (Z) memiliki *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,2683, semuanya dinyatakan valid dikarenakan seluruh pertanyaan diadopsi dari jurnal acuan dan telah diuji kembali.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* pada penelitian ini menggunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghazali, 2009: 15)

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Sig	Keterangan
1	Komitmen organisasional (X1)	0,903	>0,6	Reliabel
2	Komitmen profesional (X2)	0,864	>0,6	Reliabel
3	Kepuasan kerja(Y)	0,788	>0,6	Reliabel
4	Motivasi (Z)	0,865	>0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lmpiran 8, hal)

Berdasarkan tabel 5.6, diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal terbukti dengan nilai *cronbach alpha* > tingkat signifikansi (0,6). Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan konsisten atau reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	17	42,5
2	Perempuan	23	57,5
Total		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal)

Berdasarkan tabel 5.7, diketahui bahwa dari 49 responden dan 40 orang yang bersedia mengisi maka hasil penelitian ini menunjukkan 17 orang (42,5%) adalah laki-laki dan 23 orang (57,8%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan responden laki-laki

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Jabatan	Frekuensi	%
1	3 sampai 6 bulan	-	-
2	1 sampai 3 tahun	11	27,5
3	3 sampai 5 tahun	13	37,5
4	>5 tahun	16	40
Total		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran , hal)

Berdasarkan tabel 5.8, diketahui bahwa dari 40 responden penelitian ini tidak ada Auditor yang masa kerjanya dibawah 1 tahun diman ada 11 2 orang (27,5 %) dengan masa jabatan 1 sampai 3 tahun, 13 orang (37,5 %) dengan masa jabatan sampai 3 sampai 5 tahun dan 116 orang (40 %) dengan masa jabatan lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini sudah mempunyai pengalaman kerja selama lebih dari 5 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	%
1	25-30 tahun	-	-
2	30-35 tahun	7	17,5
3	35-40 tahun	15	37,5
4	>40 tahun	18	45
Total		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal)

Berdasarkan tabel 5.9, diketahui bahwa dari 40 responden penelitian ini yang berumur antara 25 sampai 30 tahun tidak ada, sedangkan auditor yang berumur 30 sampai 35 tahun berjumlah 7 orang (17,5 %), yang berumur antara 35 sampai 40 tahun berjumlah 15 orang (37,5 %), yang berumur lebih dari 40 tahun berjumlah 18 orang (45 Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak berusia antara lebih dari 40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	D3	-	-

2	S1	-	-
3	S2	31	77,5
4	Lainya	9	22,5
Total		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 133)

Berdasarkan tabel 5.10, diketahui bahwa dari 40 responden penelitian pendidikan terakhir auditor paling banyak S2 berjumlah 31 orang (77,5%) auditor yang lainnya berpendidikan terakhir S3 berjumlah 9 orang (22,5). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir S2 mendominasi dibandingkan yang lainnya

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Dalam penelitian ini pengambilan keputusan uji multikolinieritas ditetapkan dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2010 : 62).

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.186	14.163		2.202	.034		
X1	-.093	.279	-.054	-.332	.742	1.000	1.000
X2	.257	.233	.178	1.103	.277	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.14, hasil output data didapatkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dimana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila taraf signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2011 : 141-143).

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.186	14.163		2.202	.034		
	komitmen organisasional	-.093	.279	-.054	-.332	.742	1.000	1.000
	komitmen profesional	.257	.233	.178	1.103	.277	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 142)

Berdasarkan tabel 5.15, hasil output data didapatkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig	R Square
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19.904	11.731		1.697	.098	1.846	.172	0.91
	komitmen organisasional	.265	.231	.180	1.146	.259			
	komitmen profesional	.297	.193	.241	1.535	.133			

a. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig	R Square
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	31.186	14.163		2.202	.034	0.661	0.552	0.35
	komitmen organisasional	-.093	.279	-.054	-.332	.742			
	komitmen profesional	.257	.233	.178	1.103	.277			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	R Square
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19.904	11.731		1.697	.098	1.846	.172	0.91
	komitmen organisasional	.265	.231	.180	1.146	.259			
	komitmen profesional	.297	.193	.241	1.535	.133			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	R Square
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	39.781	7.973		4.990	.000	0.75	0.785	0,002
	Motivasi	-.052	.190	-.045	-.275	.785			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi model pertama dapat ditulis persamaan regresi dengan model koefisien *standardized* yaitu :

$$Z = 19,904 + 0,265X_1 + 0,297 X_2 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 31,186 + -0,093X_1 + 0,257X_2 \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = 39,781 + 0,52Z \dots\dots\dots(3)$$

Uji Hipotesis

Pengaruh komitmen Organisasional dan komitmen profesional terhadap Motivasi

1. Koefisien Determinasi berganda

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 1 (*Adjusted R*) sebesar 0,91, maka dapat diartikan bahwa 91% persen motivasi dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan komitmen profesional sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi secara parsial digunakan uji t, sedangkan

untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficient*.

a. Pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi

Hipotesis 1a : Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi secara parsial (Hipotesis 1a) **diterima**, karena nilai signifikansi pada komitmen organisasi $0,265 > 0,05$.

b. Pengaruh komitmen profesional terhadap motivasi

Hipotesis 1b : Perhitungan signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H **diterima**. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari komitmen profesional terhadap motivasi secara parsial. Besarnya penilaian komitmen profesional 0,297.

3. Uji F

Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi secara simultan (Hipotesis 1c) diterima, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji T dan Uji F di atas yang menghasilkan H1a, H1b, H1c dan H1d terbukti secara parsial maupun simultan, maka dapat disimpulkan bahwa “pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi secara parsial maupun simultan” (Hipotesis 1) **diterima**.

Pengaruh komitmen Organisasional dan komitmen profesional terhadap Kepuasan kerja

1. Koefisien Determinasi berganda

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 2 (*Adjusted R*) sebesar 0,35, maka dapat diartikan bahwa 35% persen motivasi dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan komitmen profesional sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficient*.

a. **Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis 2a : Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial (Hipotesis 2a) **diterima**, karena nilai signifikansi pada komitmen organisasi $0,742 > 0,05$.

b. Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2b : Perhitungan signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H **diterima**. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari komitmen profesional terhadap motivasi secara parsial. Besarnya penilaian komitmen profesional $0,277$.

3. Uji F

Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja secara simultan (Hipotesis 2c) **diterima**, karena nilai signifikansi $0,061 > 0,05$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji T dan Uji F di atas yang menghasilkan H2a, H2b, H2c dan H2d terbukti secara parsial maupun simultan, maka dapat disimpulkan bahwa “pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan” (Hipotesis 2) **diterima**.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 2 (*Adjusted R*) sebesar $0,002$, maka dapat diartikan bahwa 2% persen motivasi dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan komitmen profesional sedangkan sisanya 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficient*.

a. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 3 : Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial (Hipotesis 3) **diterima**, karena nilai signifikansi pada komitmen organisasi $0,742 > 0,05$.

2. Uji F

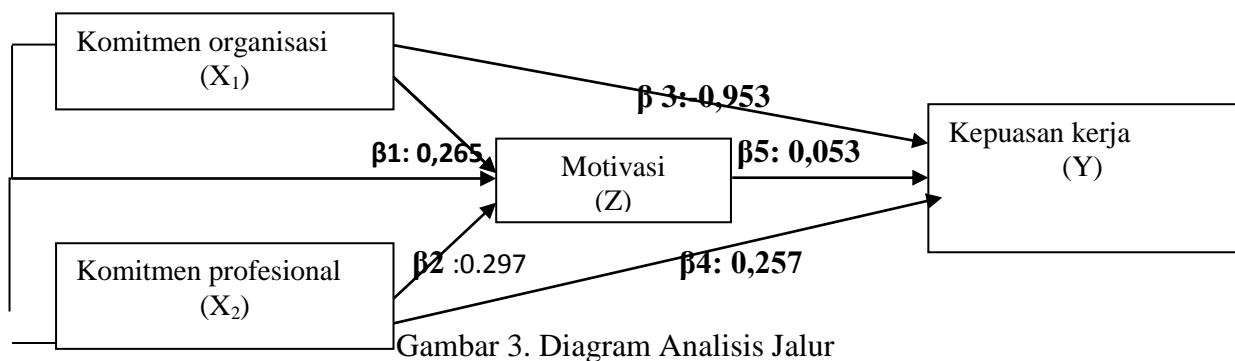
Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja secara simultan (Hipotesis 2c) **diterima**, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji T maka dapat disimpulkan bahwa “Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial” (Hipotesis 3) **diterima**.

Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Dikatakan pengaruh tidak langsung lebih baik daripada pengaruh langsung jika nilai Z yang dihasilkan $> 1,96$ atau $< -1,96$.



Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Berdasarkan ilustrasi seperti Gambar 3. maka dapat dilihat seluruh lintasan adalah signifikan dan besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat adalah :

1. Pengaruh langsung X₁ ke Y = β_3

Pengaruh variabel penelitian komitmen organisasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,953 atau 95%.

2. Pengaruh tidak langsung X₁ ke Y melalui Z = $\beta_1 \times \beta_5$

Pengaruh variabel penelitian komitmen organisasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $0,265 \times 0,053 = 0,014$ atau 1,4 %.

Pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja auditor melalui motivasi

Berdasarkan ilustrasi seperti Gambar 3. maka dapat dilihat seluruh lintasan adalah signifikan dan besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat adalah :

1. Pengaruh langsung X2 ke Y = β_4

Pengaruh variabel penelitian komitmen profesional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,257 atau 25,7 %.

2. Pengaruh tidak langsung X2 ke Y melalui Z = $\beta_2 \times \beta_5$

Pengaruh variabel penelitian komitmen profesional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $0,297 \times 0,053 = 0,015$ atau 1,5 %.

Berdasarkan hasil analisis path diatas maka dapat diketahui bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “Diduga pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi) lebih besar dari pada pengaruh langsung (komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja). Dengan demikian hipotesis no 8 terbukti

Tabel 17. Hasil uji hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
Hipotesis 1	Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Diterima
Hipotesis 2	Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Diterima
Hipotesis 3	Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
Hipotesis 4	Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
Hipotesis 5	Diduga motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
Hipotesis 6	Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening	Diterima
Hipotesis 7	Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening	Diterima
Hipotesis 8	Diduga pengaruh yang lebih besar secara langsung komitmen organisasional dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Diterima

Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh sangat signifikan bagi motivasi para auditor BPM UII. Dengan mayoritas rata-rata auditor BPM UII memberikan penilaian sangat tinggi pada variabel komitmen organisasi. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya untuk BPM UII, sehinggadiharapkan tujuan organisasi dari BPM UII dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi motivasi (Muryati, 2015 : 54).[Selain itu, penelitian yang lain sejalan dengan hasil penelitian ini dimana komitmen organisasional](#) berpengaruh positif dengan dorongan atau motivasi para auditor untuk memberikan audit terbaiknya demi tercapainya tujuan organisasi (Can dan Yasri, 2016 : 63).

Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap motivasi para auditor BPM UII, maka pihak BPM UII dapat menjaga komitmen organisasi para auditor mutunya dengan cara mengevaluasi dan menerapkan hasil audit secara nyata dan simultan untuk mempertahankan dan meningkatkan standar mutu yang telah diraih agar bisa terus memotivasi para auditor mutunya karena para auditor merasa hasil pekerjaan mereka diapresiasi secara nyata sehingga para auditor tetap konsisten menjaga kualitas auditing yang menguntungkan bagi BPM UII dan terus menjaga dan meningkatkan mutu UII.

4.5.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor BPM UII. Rata – rata para auditor memberikan penilaian sangat tinggi pada variabel komitmen profesional. . Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional para auditor BPM UII dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, dimana akan mendorong dirinya agar dapat menghasilkan audit yang valid dan kompeten bagi kepentingan organisasi

Komitmen profesional auditor yang berpengaruh positif pada motivasi ditunjukkan dengan meningkatkan tingkat loyalitas individu pada profesinya dan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi untuk menjadi profesional dalam profesi yang dijalani akan terjadi apabila karyawan mempunyai komitmen profesional. (Badjuri, 2009:130).

Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap motivasi maka hal – hal yang berpengaruh bagi profesionalitas seorang auditor dan bagaimana menjaga motivasinya tetap tinggi harus selalu dijaga dan diperhatikan oleh BPM UII. Seperti memberikan dorongan berupa insentif dan kompetisi sehat akan kedudukan mereka di jajaran BPM UII serta memberi penghargaan atas kualitas hasil auditing mereka, sehingga komitmen untuk selalu menghasilkan hasil auditing yang terbaik semakin tinggi.

4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor BPM UII. Rata – rata para auditor memberikan penilaian sangat tinggi pada variabel komitmen organisasional. Komitmen organisasional memberi suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari BPM UII, suatu tekad auditor untuk berusahasesungguh-sungguh demi kepentingan BPM UII, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam BPM UII tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya dimana akan mendorong dirinya agar dapat menghasilkan audit yang valid dan kompeten bagi kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya apabila komitmen organisasional auditor tetap terjaga, maka akan menjamin kepuasan kerja auditor (Rapina dan Hana, 2011:73) dan (Fujianti, 2010 : 8).

Hasil penelitian tersebut kemudian didukung oleh penelitian pada Bank Bukopin di Semarang Pusat mengenai Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dari komitmen organisasi pada kepuasan kerja (Rieska dan Susatyo, 2014 : 64).

Dengan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja maka upaya peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat melalui komitmen organisasi para auditor BPM UII. Yaitu menjaga para auditor tetap yakin dan percaya akan nilai-nilai tujuan dari BPM UII itu sendiri untuk terus berkomitmen meningkatkan kualitas dalam tingkat yang lebih masif, dengan memberikan tujuan dan standard korporasi yang lebih tinggi lagi dari sekarang. Sehingga para auditor akan terus terjaga kepuasan kerjanya karena yakin apa yang mereka beri untuk BPM UII berdampak langsung pada kemajuan UII itu sendiri.

4.5.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan komitmen profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Artinya apabila komitmen profesional auditor tetap terjaga, maka akan menjamin kepuasan kerja auditor sehingga selalu menjaga kredibilitasnya sebagai auditor yang berkompeten terhadap organisasi tempat bernaung (Wuriani, Amrazi dan Masluyah, 2007:56).

Komitmen profesional dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Bline et al., 1992 : 79).

Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesi yang dijalani maka karyawan mengharapkan adanya pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat. Pengakuan sebagai profesional oleh organisasi dan masyarakat akan menimbulkan perasaan bangga dan mendorong timbulnya kepuasan kerja. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh peneliti terdahulu, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen profesional, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja arah koefisien regresinya positif, baik secara simultan ataupun parsial (Dista dan Candra 2015: 73).

Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, dan adanya korelasi nyata secara signifikan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja (Furqon, 2010 : 45).

Dengan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja maka upaya peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat melalui komitmen profesional para auditor BPM UII. Yaitu menjaga para auditor tetap merasa diakui dan dihargai bahwa profesinya sebagai seorang auditor mutu adalah hal yang berpengaruh besar terhadap kemajuan UII secara keseluruhan, dan menjaga kualitas audit dari BPM selalu dilabeli yang terbaik. Dimana para auditor akan terus merasa puas dalam perannya di BPM UII karena merasa komitmen dalam profesinya selalu diapresiasi dan terbukti berkredibilitas tinggi

4.5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di BPM UII. Rata-rata auditor BPM UII memberikan penilaian sangat tinggi pada variabel motivasi. Organisasi yang telah memberikan dorongan atau motivasi yang sesuai terus menerus dan kontribusi pegawainya akan memberikan hasil di mana karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku puas telah bekerja di organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada organisasi tersebut (Wardhani, Susilo, dan Iqbal, 2015 : 7).

Pernyataan ini didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi karyawan sangat dibutuhkan untuk menjaga kepuasan kerja mereka selalu tinggi yang akan berpengaruh positif terhadap output kerja yang diberikan bagi organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, suatu organisasi yang terus memberikan dorongan motivasi akan memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaannya (Finna, 2014 : 13).

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di BPM UII. Dengan adanya hal tersebut, BPM UII diharapkan dapat terus mempertahankan setiap aspek yang bisa memberikan dorongan atau motivasi bagi para auditor mutunya guna terus menjaga kepuasan kerja para auditornya dengan cara memberikan para auditor kebebasan melakukan terobosan-terobosan tehnik audit yang dirasa lebih efektif, dan mengapresiasi secara lebih kinerja para auditor dengan pemberian penghargaan atau reward atas hasil audit yang memuaskan, agar selalu memberikan kualitas terbaik di setiap aspek pekerjaan mereka.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi. Variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor BPM UII.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening yang menunjukkan dalam organisasi komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini diketahui memang pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan melalui variabel intervening motivasi, akan tetapi pengaruh tidak langsungnya tergolong signifikan (Badjuri, 2009:122).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu bisa disebabkan karena motivasi tetap menjadi variable moderasi penting dari pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di BPM UII, walaupun pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor di BPM UII tergolong tinggi. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, bahwa pihak BPM UII perlu terus menjaga dua aspek penting yaitu komitmen organisasional dengan mengevaluasi dan menerapkan secara nyata hasil audit dari setiap auditor dalam pengambilan kebijakan dan motivasi dengan memberikan reward, bonus atau insentif yang sesuai dengan kualitas auditing yang bisa dimanfaatkan BPM UII secara nyata, serta tetap menerapkan standard tinggi dari setiap aspek auditing, dan tetap melabeli hasil auditing BPM sebagai acuan terbaik bagi setiap kebijakan yang akan diambil UII, untuk terus menjaga kepuasan kerja para auditornya.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwaterdapat pengaruh tidak langsung variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi. Variabel motivasi tetap dapat menjadi variabel intervening hubungan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor BPM UII.

Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Komitmen profesional akan mendorong tercapainya motivasi karyawan mendapatkan pengakuan sebagai profesional sehingga akan menimbulkan kebanggaan diri. Pengakuan sebagai profesional akan mendorong timbulnya kepuasan kerja. Karena itulah motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang sering merupakan harapan kerja seseorang (Armstrong, 1994 : 5).

Menurut fakta tersebut para auditor BPM UII harus mempunyai komitmen yang sangat tinggi pada profesinya. Komitmen profesional dapat tumbuh karna harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi yang baik yaitu pihak BPM UII harus selalu bisa menemukan titik-titik dorongan atau motivasi yang tepat kepada para auditor mutunya seperti pemberian penghargaan dari setiap prestasi kerja para auditor yang tidak menutup kemungkinan akan diberikan promosi atau insentif berbasis kinerja dan kualitas audit. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa

hasil audit mereka diapresiasi secara tinggi oleh BPM UII sebagai pedoman utama dalam standarisasi mutu universitas.

4.5.8 Pengaruh langsung Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwapengaruh langsung dari variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor mutu BPM UII lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel moderasi motivasi. Dimana di kedua titik pembahasan sebelumnya terungkap bahwa pengaruh langsung dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor BPM UII mempunyai hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh secara tidak langsung yakni melalui motivasi. Dimana di pembahasan kali ini terbukti bahwa secara simultan pengaruh langsung dari komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai hasil yang lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsungnya yang melalui variable moderasi motivasi bagi para auditor di BPM UII.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bisa disebabkan karena motivasi memang dapat menjadi variabel intervening terhadap variabel komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja pada auditor BPM UII, akan tetapi pengaruh secara langsungnya tetap memiliki nilai lebih tinggi daripada melalui motivasi.

Dengan fakta tersebut pihak BPM tetap perlu memberikan koreksi serta evaluasi secara berkala pada setiap aspek variabel yang diteliti yakni komitmen organisasi dan komitmen profesional para auditornya dengan selalu memberikan keyakinan dan kepercayaan bahwa kemajuan universitas secara keseluruhan sampai saat ini tidak lepas dari peran penting data hasil audit yang menjadi parameter BPM untuk menentukan suatu kebijakan demi kepentingan peningkatan mutu. Walaupun kedua aspek tersebut mempunyai pengaruh langsung yang signifikan atas kepuasan kerja para auditor mutunya, akan tetapi agar standard yang sudah dicapai para auditor BPM UII tetap terjaga motivasi tetap juga harus dipertahankan karena fakta di pembahasan di atas menunjukkan secara parsial motivasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor mutu UII, dan juga sebagai variable moderasi berpengaruh tidak langsung melalui motivasi juga menunjukkan hasil yang positif dan tetap berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja auditor BPM UII.

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen profesional terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara simultan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara simultan.
7. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII.
8. Pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional melalui motivasi) lebih besar dari pengaruh secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) pada badan penjaminan mutu UII.

5.2 Saran

1. BPM UII dapat menjaga komitmen organisasi para auditor mutunya dengan cara mengevaluasi dan menerapkan hasil audit secara nyata dan simultan untuk mempertahankan serta meningkatkan standar mutu yang telah diraih.
2. BPM UII dapat meningkatkan komitmen profesional para auditor mutunya lewat motivasi seperti memberikan dorongan berupa insentif dan kompetisi sehat akan kedudukan mereka di jajaran BPM UII serta memberi penghargaan atas kualitas hasil auditing mereka.
3. BPM UII perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja para auditornya yang bertajuk pada komitmen profesional dengan cara memakai pertimbangan hasil audit sebagai salah satu parameter utama dalam mengambil setiap kebijakan yang akan diambil baik universitas secara keseluruhan ataupun fakultas secara khusus.
4. BPM UII dapat menjaga motivasi kerja para auditornya tetap tinggi yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja para auditornya dengan cara memberikan para auditor kebebasan melakukan terobosan-terobosan teknik audit yang dirasa lebih efektif, dan mengapresiasi secara lebih kinerja para auditor

dengan pemberian penghargaan atau reward atas hasil audit yang memuaskan, agar selalu memberikan kualitas terbaik di setiap aspek pekerjaan mereka.

5. **BPM UII perlu terus menjaga dua aspek penting yaitu komitmen organisasional dengan mengevaluasi dan menerapkan secara nyata hasil audit dari setiap auditor dalam pengambilan kebijakan dan motivasi dengan memberikan reward, bonus atau insentif yang sesuai dengan kualitas auditing yang bisa dimanfaatkan BPM UII secara nyata dan kedepannya meningkatkan standard dari setiap aspek auditing.**

DAFTAR PUSTAKA

- A,A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 4.
- Alderfer, Clayton. (2011). *The Practice of Organizational Diagnosis*. Oxford University Press: 3.
- Allen, and Meyer. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective. Continuance and Normative Commitment to the Organization. *PT Elex Media Kompatindo*. Jakarta: 163.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (1993). The Measurement and Antecedents of Affective. Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 1-60.
- Amilin dan Rosita Dewi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai variabel moderating. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah*. Jakarta. 12(1):13-24.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta:3.
- Armstrong, Michael. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj)*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta: 231.
- Anik, Arifuddin. (2012). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. 7(2):159-182.
- Aranya, N, and K. Ferris. (1984). A Re-Examination of Accountants Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review* (1): 49-61.
- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Badjuri, Ahmad. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Kajian Akuntansi*. 1(2):117-132.
- Bline, D . M., Meixner, W. F and Aranya, N. (1992). The Impact Of the Work Setting On the Organitational& Profesional Commitment. *Accountants Research in Govermental Non Profit Accounting*. 7 : 79-96.
- Bohlander, G and Snell, S. (2013). *Principles of Human Resource Management*, 15th edition, South Western: Chengage Learning :4.
- Cahyono, Dwi dan Ghozali, Imam. (2002). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Procceding SNA (4):1037-1046.
- Can, Afni dan Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 4(1):1-25.
- Cascio, Wayne F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profits*, Edisi Keempat. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Chung, and Monroe. (2001). A Research Note on The Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgement. *Behavioral Research in Accounting*. Edith Cowan University: 111.
- Davis, Keith, dan Newstroom. W. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi (terj)*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. (2010). *Human Resource Management (terj)*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Dista, dan Candra. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. *Jurnal Unissula*.
- Effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Effendi, Herawati, dan Anggraini. (2011). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Motivasi sebagai Variabel Moderating: Penelitian pada Lembaga Perbankan di Sumatra Barat. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi I*. Universitas Bung Hatta. Vol.1:7.
- Finna, N.R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi STIE Perbanas Surabaya*: 13.

- Fujianti, Lailah. (2012). Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik Universitas Pancasila, *Jurnal Bisnis dan Keuangan*. Procceding SNA (1):816-829.
- Furqon, Muhamad. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Sikap Perubahan sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: FEB*: 45.
- Ghozali, Iman. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, Iman. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP: 139.
- Gibson, James I, John M Ivancevich dan James H Donnely Jr. (1993). *Organisasidan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses (terj)*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (1995). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Harrel, E. Chewning and M. Taylor, (1986). Organization – Profession Conflict and the Job Satisfaction and Turnover intentions of internal auditin. *Auditing : a Journal of Practice & Theory* . Spring : 109 -121.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara : 10.
- Herzberg. (1968). *One More Time : How Do You Motivate Employee ?*. Harvard Business Review: 53-62.
- Herzberg. (1994). *The Motivation to Work*. New York: Routledge : 33.
- Ionescu, I, O, & Turlea, E. (2011). The Financial Auditor’s Risk Behaviour – The Influence of Age on Risk Behaviour in A Financial Audit Context. *Accounting and Management Information Systems*. 10(4).116.
- Judge, and Locke. (1993). The Effect of Disfunctional though Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 78(3).
- Keith, Davis & John W. Newstroom (1995). *Perilaku Dalam Organisasi (terj)*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi (terj)*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Larkin, Joseph M (1990). *Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance?*. The Woman CPA. Spring: 20-24.
- Laura, Derek, and Stephen. (2005). *Human Resource Management*. FT Prentice Hall: 13.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, In M. Dunnette, (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally. Chicago. IL:297-347.
- Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia) (terj)*. Jakarta : PT. PBP.
- McClelland, David. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press: 223.
- McGregor, Douglas. (2006). *The Human Side of Enterprise.I* Annotated Edition. McGraw-Hill: 7.
- Meyer, John P. Allen, Natalie J. (2014). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resources Manajemen Review. 1(1):49-61.
- Mulyadi dan Kanaka P. (2002). *Auditing*. Jilid 1. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Muryati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Administrasi, Sumberdaya Penghargaan, Sanksi, dan Motivasi terhadap Penyusunan APBD berbasis Kinerja di Kabupaten Batanghari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2:81-98.
- Norish, D, and R. Neibuhr. (1983). *Profesionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization*. Accounting and Society:49-59.
- Pebryanto, Setyadi. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Tingkat Kualifikasi Profesi, Continuing Professional Development terhadap Kualitas Audit di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sulawesi Selatan. *Skripsi FEB Universitas Hassanuddin Makassar*: 14.
- Porter, E, Michael. (1992). *Organizational and Management*. McGraw-Hill Education: 304.
- Poznanski, Peter, J and Bline Dennis M. (1997). *Using Structural Equation Modelling to Investigate The Causal Ordering Job Satisfaction and Organization Commitment Among Staff Accountants*. Behavioral Research in Accounting.9.USA.
- Rahardyan, Andi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 15(1):80-90.
- Rapina, dan Friska. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior di Kantor Akuntan Publik Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 2(6):1-40.
- Reksohadiprodjo, S dan Handoko. (1996). *Manajemen Strategi*.BPFE: Yogyakarta.

- Restuningdiah, Nurika, (2009). Pengaruh Komitmmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja akuntan Pendidikan melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Fakultas Ekonomi UNM*. 14(3):251-258.
- Retno, (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang*.
- Rieska, dan Susatyo. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi: Studi Kasus Bank Bukopin Semarang Pusat. *Industrial Engineering Online Journal Undip*.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (terj)*. Salemba Empat. Jakarta:17.
- Robbins, Stephen, (1996). *Perilaku Organisasi (terj)*.Jilid 1. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Komputer.
- Sarwono, Jonathan (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset: 1-28.
- Schermerhorn, R J. (2010). *Introduction to Management*.Edisi Kesepuluh. Asia: John Wiley and Sons Pte. Ltd.
- Sekaran, Uma. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (terj)*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat: 68.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono (1999). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi keenam, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suparwati. (2005). Motivasi sebagai Moderating Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik Surabaya). *Ventura*. 8 (2): 49-62.
- Trisnaningsih, Sri. (2003). Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur.*Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 6(2):199-216.
- Wahyuni. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Universitas Brawijaya: 7.

- Wahyuningrum. (2009). Efektifitas Saluran Komunikasi Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*: 106.
- Wardhani, Susilo, dan Iqbal. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol.2: 7.
- Wexly, K.& Yukl A. Gary. (1997). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia (terj)*. Jakarta: Rineka Cipta: 98.
- Wuriani, Amrazi, dan Masluyah. (2007). Kontribusi Karakteristik Individu dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Dosen Prodi Keperawatan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Universitas Tanjungpura: 6.
- Zulaikha. (2006). Pengaruh Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Auditor terhadap Audit Judgement. *Simposium Nasional Akuntansi*. Padang. Vol.9:16.