

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

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata - 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Disusun oleh :

Nama : Adimaz Ramadhan Hizam
Nomor Mahasiswa : 09311276
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2019

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

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata - 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Adimaz Ramadhan Hizam
Nomor Mahasiswa : 09311276
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Januari 2019

Penulis,



Adimaz Ramadhan Hizam

***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)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

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

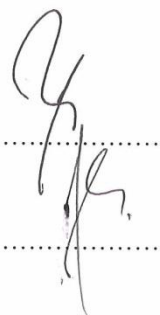
Disusun Oleh : **ADIMAZ RAMADHAN HIZAM**
Nomor Mahasiswa : **09311276**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

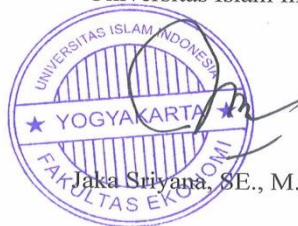
Pada hari Rabu, tanggal: 16 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Sesungguhnya di samping kesukaran ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai mengerjakan suatu pekerjaan, maka bersusah payahlah mengerjakan yang lain dan kepada Tuhanmu berharaplah”

(QS. Al Insyirah: 6-8)

“Jika kau tak sanggup menahan lelah karena belajar, kamu harus sanggup menahan derita karena kebodohan”

(Imam Syafi’i)

“Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya”

(Abraham Lincoln)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini bagi:

Papa dan Mama Tercinta (Heri Wasito dan Ummu Zaimah)

Adek tersayang (Ajeng Pramesi Arimurti)

Bapak dan Ibu Dosen FE UII

Serta Saudara dan Teman Tercinta

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

ABSTRACT

The present study is aimed at examining the effect of organization commitment and professional commitment on the work satisfaction, and explaining which influence is bigger between direct influence (organizational commitment and professional commitment on work satisfaction) and indirect commitment (organizational commitment and professional commitment through motivation). This study was conducted at Board of Quality Standard of Islamic State University of Indonesia. The method used is a survey method by spreading questionnaire. Out of 49 subjects involved, the number of questionnaires which was returned and filled up was merely 40 people.

The result of this study reveals that there was a significant influence between organizational commitment on motivation (sig 0,173>0,05) and professional commitment on motivation (sig 0,131>0,05) partially. There was a significant influence between organization commitment and professional commitment on motivation (sig 0,128>0,05) simultaneously. There was a significant influence between organizational commitment on work satisfaction (sig 0,789>0,05) partially and professional commitment on the work satisfaction (sig 0,278>0,05) partially. There was a significant influence between organizational commitment and professional commitment on work satisfaction (sig 0,532>0,05) simultaneously. There is a significant influence between motivation on the work satisfaction (sig 0,785>0,05) at Board of Quality Standard of UII as well as indirect influence (organization commitment and professional commitment through motivation) is bigger than that of the direct influence (organization commitment and professional commitment of work satisfaction) level of significance 1,2 (bigger than) > 0,4.

Keywords : Organizational commitment, Professional commitment, Motivation, Work satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena atas limpahan kasih sayang dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Penjaminan Mutu Uii dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak terlibat dalam penulisan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segenap kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang terhingga atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan, yakni kepada:

1. Thanks to Allah SWT yang telah memberikan berjuta kenikmatan kepada penulis sehingga sampai hari ini penulis masih dapat merasakan kenikmatan hidup dalam nikmat keislaman.
2. Kedua Orangtua penulis, Mama dan Papa juga adik yang tak pernah putus berjuang dan berdoa demi kesuksesan penulis.
3. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Dra.Suhartini, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan bijaksana dan penuh kesabaran memberikan bimbingan, nasihat, motivasi, dan saran selama penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Auditor Badan Penjaminan Mutu atas waktu dan kesediaanya mengisi kuesioner sebagai objek bahan skripsi

7. Sahabat Perjuangan PACHINKO yang telah banyak memberikan, pengalaman dan kebersamaan.
8. Teman hidup squad kos Rijal, Budi, Ijonk, Ipur, Cindes, Bang Anto, Wawan, Oka sehingga hidup semakin berwarna.
9. Teman seangkatan Riko, Rio, Karessa, Renan, Okta, Edy, Zoel, Toyo, Aji, Wawan
10. Special Thanks to Krida Tanti Kusuma Rini for the reason to complete me, my study and start living like a man.
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, atas bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung bagi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dalam bentuk maupun isi. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai adanya saran dan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Yogyakarta, 16 Januari 2019

Penulis,

Adimaz Ramadhan Hizam

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|----------|
| Halaman Judul | i |
| Pernyataan Bebas Plagiatisme | ii |
| Halaman Pengesahan | iii |
| Motto | iv |
| Abstrak | v |
| Kata Pengantar | vi |
| Daftar Isi | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 6 |
| 2.2 Landasan teori | 14 |
| 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2.2 Komitmen organisasi | 15 |
| 2.2.3 Komitmen profesional | 17 |
| 2.2.4 Kepuasan kerja | 18 |
| 2.2.5 Motivasi | 23 |
| 2.2.6 Auditor | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 30 |
| 2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi | 30 |
| 2.3.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi | 31 |
| 2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 32 |
| 2.3.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja | 33 |
| 2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja | 35 |
| 2.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening | 36 |
| 2.3.7 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening | 37 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian | 38 |
| 2.5 Hipotesis | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 41 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 41 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 41 |
| 3.3 Identifikasi Variabel | 42 |
| 3.4 Definisi Operasional | 43 |
| 3.4.1 Komitmen organisasi | 43 |
| 3.4.2 Komitmen profesional | 44 |
| 3.4.3 Kepuasan kerja | 44 |
| 3.4.4 Motivasi | 45 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 45 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data | 46 |
| 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 1). Uji Validitas | 46 |
| 2). Uji Reliabilitas | 47 |
| 3.7 Populasi dan Sampel | 49 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 49 |
| 3.8.1 Statistik Deskriptif | 50 |
| 3.8.2 Statistik Inferensial | 50 |
| a. Uji Asumsi Klasik | 50 |
| 1). Uji Normalitas | 50 |
| 2). Uji Multikolinearitas | 51 |
| 3). Uji Heteroskedastisitas | 51 |
| b. Regresi Linear Berganda | 52 |
| c. Analisis Jalur | 52 |
| d. Uji Hipotesis | 54 |
| 1) Uji F | 54 |
| 2) Uji T | 54 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 55 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 55 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan | 55 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 57 |
| 4.1.3 Sasaran Mutu | 58 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi | 59 |
| 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian | 61 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas | 61 |

| | |
|---|-----|
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas | 64 |
| 4.3 Analisis Data | 65 |
| 4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif | 66 |
| 4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 70 |
| 4.4 Analisis Statistik Inferensial | 79 |
| 4.4.1 Uji Asumsi Klasik | 79 |
| 4.4.1.1 Uji Multikolinieritas | 79 |
| 4.4.1.2 Uji Heterokedastisitas | 80 |
| 4.4.2 Analisis Regresi Model Persamaan 1 | 81 |
| 4.4.3 Analisis Regresi Model Persamaan 2 | 85 |
| 4.4.4 Analisis Regresi Model Persamaan 3 | 89 |
| 4.4.5 Analisis Jalur | 91 |
| 4.5 Pembahasan | 94 |
| 4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi | 94 |
| 4.5.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi | 95 |
| 4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 96 |
| 4.5.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja | 98 |
| 4.5.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja | 99 |
| 4.5.6 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening | 101 |
| 4.5.7 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening | 103 |
| 4.5.8 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja | 105 |

| | |
|----------------------------|-----|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 107 |
| 5.1 Kesimpulan | 107 |
| 5.2 Saran | 108 |
| DAFTAR PUSTAKA | 109 |
| Lampiran | 115 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 Rekapitulasi Penelitian terdahulu | 11 |
| Tabel 5.1 Distribusi pertanyaan berdasarkan variabel | 61 |
| Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X_1) | 61 |
| Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional (X_2)..... | 62 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) | 63 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi (Z) | 64 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas | 65 |
| Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 66 |
| Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan | 66 |
| Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 67 |
| Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 68 |
| Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Responden yang Paling Dominan | 69 |
| Tabel 4.12 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel | 71 |
| Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X1) | 71 |
| Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Komitmen Profesional (X2) | 73 |
| Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Motivasi (Z) | 75 |
| Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y) | 77 |
| Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif | 78 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas | 79 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 80 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier 1 | 81 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji t | 82 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji F | 84 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 84 |
| Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linier II | 85 |
| Tabel 4.26 Hasil Uji t | 86 |
| Tabel 4.27 Hasil Uji F | 87 |
| Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 88 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Linier III | 89 |
| Tbel 4.30 Hasil Uji t | 90 |
| Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 90 |
| Tabel 4.24 Total Koefisien | 92 |
| Tabel 4.25 Hasil Ringkasan Hipotesis | 93 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1 Kerangka Pemikiran penelitian | 39 |
| Gambar 2 Struktur Organisasi | 60 |
| Gambar 3 Diagram Analisis Jalur..... | 91 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 115 |
| Lampiran 2 Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi..... | 121 |
| Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas Komitmen Profesional..... | 122 |
| Lampiran 4 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja..... | 122 |
| Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas Motivasi..... | 124 |

| | |
|---|-----|
| Lampiran 6 Data Responden..... | 125 |
| Lampiran 7 Data Mentah Kuesioner..... | 126 |
| Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik..... | 134 |
| Lampiran 9 Hasil Regresi Linier Berganda..... | 136 |
| Lampiran 10 Analisis jalur..... | 138 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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). Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat struktur sumber daya manusia (SDM) dalam industri-organisasi dipelajari oleh ilmu manajemen, sementara manusia-nya sebagai subyek adalah bidang kajian ilmu psikologi.

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).

Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di dalam menjalankan pekerjaan, para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam dunia kerja banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Tidak diragukan lagi, tingkat kompetensi dan profesionalisme harus dimiliki setiap karyawan , karena dua hal tersebut adalah modal dasar bagi semua profesi untuk mendapatkan kepuasan kinerja tidak terkecuali bagi auditor dalam melaksanakan prosedur auditnya (Amilin , 2008: 45).

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 dijalannya sekarang. Komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan bentuk-bentuk komitmen yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1984:3).

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*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi di Badan penjaminan mutu UII secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh profesional terhadap motivasi di Badan penjaminan mutu UII secara parsial ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi di Badan penjaminan mutu UII secara simultan ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII secara parsial ?
5. Bagaimana pengaruh profesional terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII secara parsial ?
6. Bagaimana Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII secara simultan ?

7. Bagaiman pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII?
8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) dengan pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional melalui motivasi) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi di Badan penjaminan mutu UII secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh profesional terhadap motivasi di Badan penjaminan mutu UII secara parsial.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi di Badan penjaminan mutu UII secara simultan.
4. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII secara parsial.
5. Mengetahui pengaruh profesional terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII secara parsial.
6. Mengetahui Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII secara simultan.
7. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di Badan penjaminan mutu UII.

8. Mengetahui Lebih besar mana pengaruh secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) dengan pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional melalui motivasi).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak pihak terkait, seperti :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang komitmen organisasional dan profesional sehingga dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan mutu auditor .

2. Bagi Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan menjadi langkah awal bagi penulisan karya ilmiah lain sehingga dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mencari solusi bagi permasalahan yang timbul di lingkungan sekitar sehingga ilmunya dapat bermanfaat untuk masyarakat .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian oleh Wuriyani, Amrazi, dan Masluyah (2007) yang berjudul Kontribusi karakteristik Individu Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengambilan data. Penelitian ini menggunakan uji F variansi untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4%. Berdasarkan uji F variansi variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional. Koefisien korelasi partial melalui t – test secara sendiri-sendiri kepuasan kerja dosen keperawatan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen profesional. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data serta beberapa variabel independen dan variabel dependennya. Perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan terhadap dosen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ditujukan kepada auditor, lokasi penelitiannya berbeda dan tidak menggunakan variabel intervening.

Penelitian oleh Rapina dan Friska (2011) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan survey. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior. Tetapi antara variabel komitmen organisasi dengan

kepuasan kerja auditor junior memiliki pengaruh yang sangat rendah atau rendah sekali yaitu dengan nilai pengaruh sebesar 0,176. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah salah satu variabel independennya dan variabel dependennya, serta mengambil auditor sebagai objek penelitiannya. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening dan metode penelitiannya berbeda.

Penelitian oleh Wahyuni (2012) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Timur. Metode yang digunakan adalah kuesioner secara *mail survey*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja; terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja; tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap keinginan berpindah; tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional yang secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja. . Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data, beberapa variabel penelitian yang digunakan sama, dan objek penelitiannya. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening dan lokasi penelitiannya.

Penelitian oleh Rahadyan dan Andi (2008) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan

Publik Di Semarang) . Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja adalah hubungan langsung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data, objek penelitian dan variabelnya. Perbedaannya adalah penelitian ini lokasi penelitian, dan auditor yang digunakan sebagai objek adalah auditor keuangan, sedangkan penelitian saya auditor mutu.

Penelitian oleh Badjuri (2009) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP Di Jawa Tengah dan DIY). Metode yang digunakan adalah kuesioner. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data, objek penelitian dan variabelnya. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jenis auditornya di objek penelitian ini adalah auditor mutu, sedangkan penelitian ini auditor keuangan.

Penelitian oleh Muryati (2015) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Administrasi, Sumberdaya, Penghargaan, Sanksi, Dan Motivasi

Terhadap Penyusunan Apbd Berbasis Kinerja Di Kabupaten Batanghari . Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi, sistem administrasi, sumber daya, penghargaan, sanksi, motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Secara parsial komitmen organisasi, sistem administrasi, sumber daya, penghargaan, sanksi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja, tetapi mempunyai pengaruh terbesar terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja adalah sanksi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data dan beberapa variabel independennya. Perbedaannya adalah objek penelitian dan beberapa variabel penelitiannya serta lokasinya.

Penelitian oleh Can dan Yasri (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari . Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Nagari; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Nagari; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Nagari. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data dan beberapa persamaan variabel penelitian. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening, lokasi, dan objek penelitiannya.

Penelitian oleh Rieska dan Susatyo (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi (Studi Kasus: Bank Bukopin Semarang Pusat). Metode yang digunakan adalah *analisis Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah beberapa variabel penelitiannya. Perbedaannya adalah instrumen pengambilan data, lokasi, dan objek penelitiannya.

Penelitian oleh Dista dan Candra (2015) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi arah koefisien regresi-nya positif. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen, dependen, dan interveningnya serta instrumen pengambilan data. Perbedaannya adalah objek penelitian, lokasi dan salah satu variabel independennya.

Penelitian oleh Fujianti (2012) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan

kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan profesionalisme akuntan pendidik terhadap komitmen organisai, kepuasan kerja dan kinerja. Serta ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Sedangkan komitmen organisasi akuntan pendidik menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah beberapa variabel independennya dan instrumen pengambilan datanya. Perbedaannya adalah objek penelitian, variabel dependen, lokasi penelitian, dan tidak terdapat variabel intervening.

Tabel 1.

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----------|--------------------------------------|--|--------------------------|--|--|
| 1 | Wuriani, Amrazi, dan Masluyah (2007) | Kontribusi karakteristik Individu Dan Komitmen Profesional | Kuantitatif | Pendekatan penelitian. Alat pengambilan | Objek Penelitian (responden). Lokasi penelitian |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|---|--------------------------|---|---|
| | | Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Prodi Keperawatan | | data. | Tidak menggunakan variabel intervening |
| 2 | Rapina, Hana (2011) | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung | Deskriptif Survey | Objek penelitian (responden) Alat pengambilan data. | Tidak menggunakan variabel intervening Metode penelitiannya |
| 3 | Wahyuni (2012) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Timur | Kuesioner | Objek penelitian Alat pengambilan dara | Tidak ada variabel intervening |
| 4 | Rahadyan dan Andi (2008) | Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang) | Kuantitatif | Objek penelitian Variabel Alat pengambilan data | Lokasi penelitian Jenis Auditor |
| 5 | Achmad Badjuri (2009) | Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi | Kuantitatif | Objek penelitian Variabel Alat pengambilan data | Lokasi penelitian Jenis Auditor |

| | | | | | |
|---|----------------------------|--|---|--|---|
| | | Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kap Di Jawa Tengah Dan Diy) | | | |
| 6 | Muryati (2015) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Administrasi, Sumberdaya, Penghargaan, Sanksi, Dan Motivasi Terhadap Penyusunan Apbd Berbasis Kinerja Di Kabupaten Batanghari | Kuantitatif | Alat pengambilan data Variabel independen | Objek penenelitian Variabel penelitian Lokasi penelitian |
| 7 | Can, Yasri (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari | Kuatitatif | Alat pengambilan data Variabel penelitian | Tidak menggunakan variabel intervening Lokasi penelitian Objek penelitian |
| 8 | Rieska dan, Susatyo (2014) | Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Komitmen Organisasi (Studi Kasus: Bank Bukopin Semarang Pusat) | <i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i> | Variabel penelitian | Alat pengambilan data Tidak ada variable intervening Lokasi Objek |
| 9 | Dista dan Candra (2015) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi | Kuantitatif | Alat pengambilan data Variabel | Objek penelitian Lokasi penelitian |

| | | | | | |
|----|------------------------|--|-------------|--|---|
| | | Sebagai Variabel Intervening | | | |
| 10 | Lailah Fujianti (2012) | Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik | Kuantitatif | Variabel independen Alat pengambilan data | Objek penelitian Variabel dependen Lokasi Tidak ada variabel intervening |

Sumber : Data Sekunder

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola dan memajemen sumber daya manusia didalam organisasi akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuanya. 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).

Pendekatan-pendekatan yang dilakukan organisasi sehingga sumber daya manusia tersebut mau dan ingin bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi akan lebih terealisasikan ketika organisasi juga mampu memberikan balasan atas apa yang dilakukan sumber daya manusianya. Hal tersebut sesuai dengan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. (Bohlander & Snell, 2013 : 4) .

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membangun kapasitas kinerja organisasi melalui orang, untuk memastikan bahwa orang-orang yang sangat mampu dan antusias selalu dalam posisi yang tepat dan bekerja dengan dukungan yang mereka butuhkan untuk menjadi sukses (Schermerhorn, 2010 : 279).

2.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah didefinisikan sebagai kekuatan mengikat yang menginspirasi individu dan menghubungkan mereka dengan organisasi, membuat mereka mengejar aksi tertentu dan mengemban perilaku sesuai nilai organisasi (Meyer & Allen, 1990 : 49). 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.

Komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996 : 100). Komitmen organisasional mempunyai tiga komponen dasar menurut (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*).

Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Sopiah, 2008 : 156).

2.2.3 Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. 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 (Larkin, 1990 : 22).

Para tenaga profesional biasanya telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi secara professional (Suparwati 2005 : 55).

Terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan sesama profesi komitmen profesional menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan/auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi auditor yang dijalannya, melakukan keterlibatan dalam pencapaian tujuan profesi auditor serta berniat memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi auditor (Aranya, 1984 : 5).

Komitmen didefinisikan dalam literatur akuntansi menggunakan definisi tiga cabang (Aranya, 1984 : 5) 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. Komitmen profesional dan komitmen organisasional mengindikasikan dua konstruk yang berbeda. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dibedakan secara empiris dan diprediksi oleh variabel yang berbeda. Sebagai contoh, komitmen organisasional berkaitan dengan jenis organisasi karyawan, sedangkan komitmen profesional diperkirakan oleh dukungan untuk kelompok dan sikap positif terhadap profesi dan karakteristik pekerjaan (Bliese et al, 1992 : 79).

2.2.4 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993 : 78)

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).

2.2.4.1 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behavior And Personnel Psychology*, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal (Wexley dan Yukl, 1997 : 98) yaitu :

(1) Discrepancy Theory

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Porter, 1992 : 304).

Kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, need, atau value)* dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan (Moh. As'ad, 2003 : 114) dan (Locke, 1976 : 297).

(2) Equity Theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- a. *Input*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. *Out comes*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c. *Comparison persons*, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio input – outcomes yang dimilikinya. *Comparison*

Persons ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempatlain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – out comes* dirinya dengan rasio input – out comes orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalkan saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besarnya gaji/upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Moh As'ad, 2003 : 114).

(3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu (Herzberg, 1994 : 8).

Teori ini pertama dikemukakan oleh Maslow melalui hasil penelitian beliau dengan membagisituasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

- a) Kelompok *satisfiers*, yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan

kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

- b) Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karena dianggap kontroversial.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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.

2.2.5 Motivasi

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

Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran (Robbins, 1996 : 140).

Definisi lain tentang yaitu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya (Sopiah, 2008 : 170).

1. Teori Motivasi

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi, dimana seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi dan dikuatkan pada tiga kebutuhan (Mc Clelland, 1987 : 223) dan (Reksohadiprojo & Handoko, 1996 : 85) yaitu :

1. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukan dengan adanya bersahabat.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur

perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

A. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu ”motivasi”. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab (Herzberg, 1968 : 59).

B. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan dalam diri manusia (Maslow, 1994 : 5) dan (Efendi, 2002 : 17) terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

C. Teori Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

Ada dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut (McGregor, 2006 : 7) :

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
 2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
 3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
 4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.
- Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai teori Y :
- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
 - b. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
 - c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.

d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

D. Teori ERG

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).

2.2.6 Auditor

Berbagai pendapat telah dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian atau definisi dari auditing, (Mulyadi, 2002 : 9) diantaranya :

“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

Auditor Independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit ini terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan, seperti: kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah. Profesi auditor independen mempunyai ciri yang berbeda dengan profesi lainnya. Profesi auditor independen memperoleh honorarium dari kliennya dalam menjalankan keahliannya, namun auditor independen harus independen, tidak memihak kepada kliennya (Mulyadi, 2002 : 9).

Pihak yang memanfaatkan jasa auditor independen terutama adalah pihak selain kliennya. Dalam melaksanakan independensi auditor keahlian merupakan hal yang pokok, meskipun auditor tersebut dibayar oleh kliennya karena jasa yang diberikannya tersebut. Untuk berpraktik sebagai auditor independen, seseorang harus memenuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Auditor independen harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan, dan mendapat izin praktik dari Menteri Keuangan (Mulyadi, 2002 : 27).

2. Auditor Pemerintah

Menurut Mulyadi, Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja di suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan, seperti halnya auditor pemerintah bagi pemerintah. Bagian audit dari suatu perusahaan bisa beranggotakan lebih dari seratus orang dan biasanya bertanggungjawab langsung kepada presiden direktur, direktur eksekutif, atau kepada komite audit dari dewan atau komisaris. Pada BUMN, auditor intern berada dibawah SPI (Satuan Pengawas Intern).

Tugas auditor intern bermacam-macam, tergantung pada atasannya. Ada bagian audit yang hanya terdiri dari satu atau dua orang, yang sebagian besar tugasnya melakukan audit ketaatan secara rutin.

4. Auditor Pajak

Direktoral Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan RI, bertanggungjawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Komitmen organisasional adalah merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa

mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Aranya, 1984 : 49). Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2013 : 77).

Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai inovasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Selanjutnya Robbins menyatakan bahwa terdapat tiga kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi, yaitu : kemauan untuk berusaha, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan kebutuhan pribadi individu organisasi (Robbins, 1996 : 45).

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi, sistem administrasi, sumber daya, penghargaan, sanksi, motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Secara parsial komitmen organisasi, sistem administrasi, sumber daya, penghargaan, dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, tetapi mempunyai pengaruh terbesar terhadap motivasi adalah sanksi (Muryati, 2015 : 81).

Kandungan motivasi kerja turut menentukan prestasi kerja seseorang karena prestasi kerja merupakan interaksi dari kemampuan dan motivasi kerja. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Karena motivasi merupakan proses atau faktor yang

mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu sesuai dengan komitmennya.

Hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional auditor berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi adalah hubungan langsung (Rahadyan dan Andi, 2008 : 85). .

Motivasi seseorang bekerja pada suatu organisasi dapat bermacam-macam misalnya : motivasi jabatan, gaji yang tinggi, fasilitas kantor yang memadai, penghargaan dari organisasi. Semua harapan yang menjadi motivasi akan tercapai apabila karyawan telah menunjukkan sikap loyal dan bekerja secara penuh bagi organisasi. Dalam hal ini karyawan harus menunjukkan komitmen organisasi terhadap tempat bekerja (Gibson et al, 1993 : 48).

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Badjuri, 2009 : 117)

H1: Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional

mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. norma, aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional (Larkin, 1990 : 22). Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995 : 68).

Hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi adalah hubungan langsung (Rahadyan dan Andi, 2008 : 85).

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

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Badjuri, 2009 : 117)

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi arah koefisien regresi-

nya positif. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (Dista dan Candra, 2015 : 42).

Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi untuk menjadi profesional dalam profesi yang dijalani akan terjadi apabila karyawan mempunyai komitmen profesional. H2: Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996 : 100). Komitmen organisasional mempunyai tiga komponen dasar menurut (Dessler, 2010 : 8) antara lain: kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*), kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*), dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*).

Hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional auditor berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen

profesional terhadap motivasi adalah hubungan langsung (Rahadyan dan Andi, 2008 : 85).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. norma, aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional (Larkin, 1990 : 22). Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995 : 68).

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi arah koefisien regresinya positif. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (Dista dan Candra, 2015 : 42).

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

H3: Diduga komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara simultan.

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan terhadap dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1984 : 5), sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996 : 45). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Bline et al., 1992 : 79).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dalam membangun model teoritis dan menganalisis data dihasilkan kesimpulan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akan tetapi hubungan timbal balik tersebut tidak signifikan (Cahyono & Ghozali, 2002 : 1037).

Penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya, dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2003 : 199), (Aranya, 1984 : 15), (Norris dan Niebuhr, 1983 : 49), (Poznanski, 1997 : 17).

H4: Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2.3.5 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, 1984 : 15). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996 : 45).

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 dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2003 : 199).

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 (Aranya, 1984 : 49). Penelitian diatas juga didukung penelitian hubungan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja oleh (Harrel et al., 1986 : 109) dan (Poznanski et al., 1997 : 79).

H5: Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen dibedakan menjadi dua, yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasional. Komitmen profesional dan komitmen organisasional mengindikasikan dua konstruk yang berbeda. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dibedakan secara empiris dan diprediksi oleh variabel yang berbeda. Sebagai contoh, komitmen organisasional berkaitan dengan jenis organisasi karyawan, sedangkan komitmen profesional diperkirakan oleh dukungan untuk kelompok dan sikap positif terhadap profesi dan karakteristik pekerjaan (Bline et al, 1992 : 79).

Hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional auditor berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi adalah hubungan langsung (Rahadyan dan Andi, 2008 : 85).

Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen

profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di dalam menjalankan pekerjaan, para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam dunia kerja banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Tidak diragukan lagi, tingkat kompetensi dan profesionalisme harus dimiliki setiap karyawan, karena dua hal tersebut adalah modal dasar bagi semua profesi untuk mendapatkan kepuasan kinerja tidak terkecuali bagi auditor dalam melaksanakan prosedur auditnya (Amilin, 2008: 45).

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Badjuri, 2009 : 117).

Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993 : 78). 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).

H6: Diduga komitmen profesional dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

2.3.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi (Davis et al., 1995 : 709).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2003 : 199).

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi arah koefisien regresinya positif. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Dista dan Candra, 2015 : 42).

H7 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2.3.8 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dalam membangun model teoritis dan menganalisis data dihasilkan kesimpulan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akan tetapi hubungan timbal balik tersebut tidak signifikan (Cahyono & Ghozali, 2002 : 1037).

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi arah koefisien regresinya positif. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (Dista dan Candra, 2015 : 42).

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Presepsi tersebut yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan

seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. (Aranya, 1984 : 15).

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Nagari; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Nagari; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Nagari (Can dan Yasri, 2016 : 13).

Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan melalui variabel intervening motivasi (Trisnarningsih, 2003 : 199).

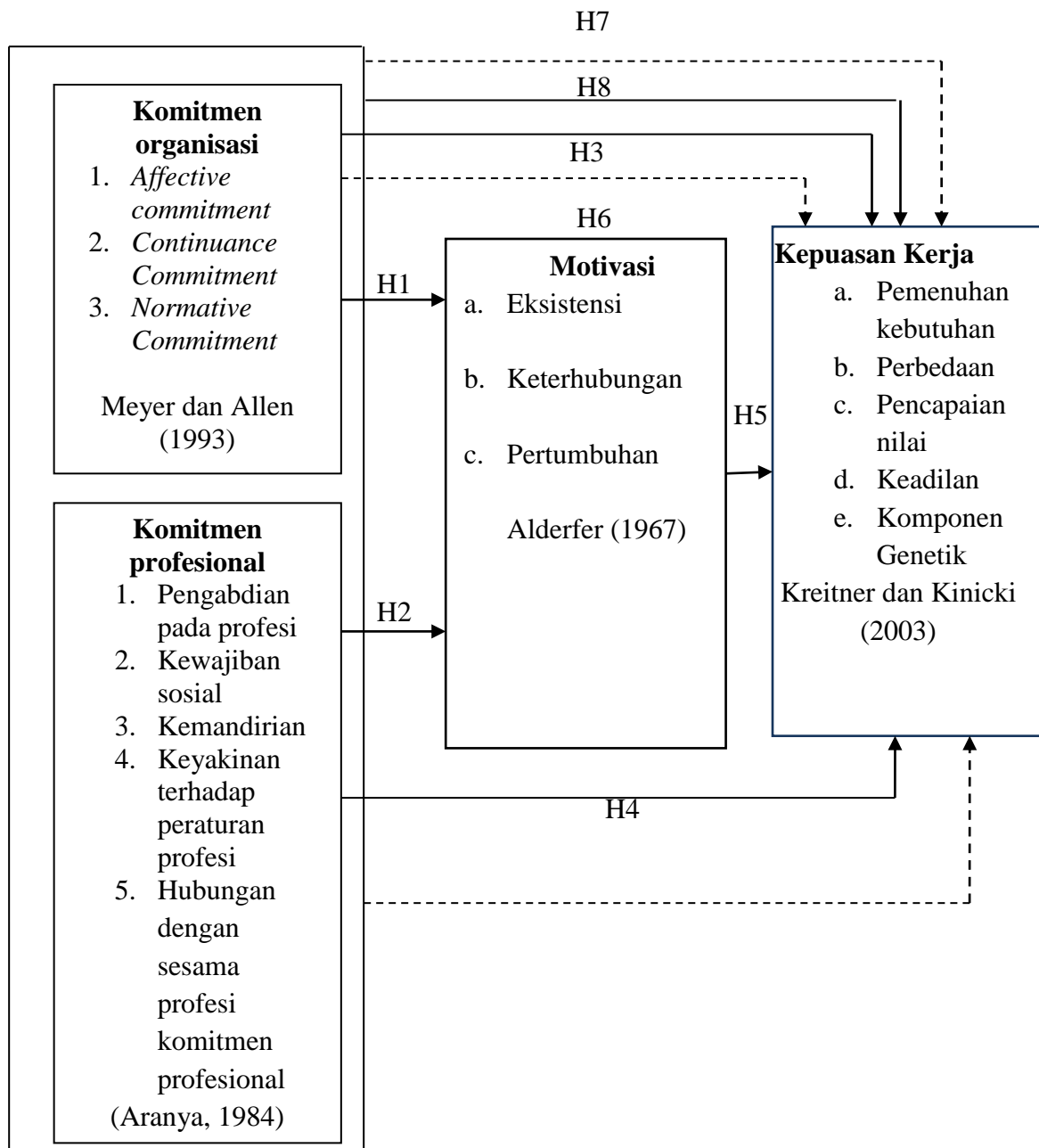
Penelitian sebelumnya mengungkap bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap kepuasan kerja auditor daripada pengaruh tidak langsung melalui motivasi (Rahadyan dan Andi, 2008:83) dan (Finna, 2014:16).

H8: Diduga terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) daripada pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi)

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka teori merupakan keyakinan Anda mengenai bagaimana suatu fenomena (variabel atau konsep) terkait satu sama lain (model) dan menjelaskan tentang mengapa Anda percaya bahwa variabel yang digunakan berhubungan satu sama lain (teori). Terdapat beberapa proses dalam membangun kerangka teoritis, meliputi (Sekaran, 2013 : 68) :

1. Memperkenalkan definisi konsep atau variabel dalam model Anda.
2. Mengembangkan model konseptual yang menyediakan representasi deskriptif teori Anda.
3. Mendatangkan sebuah teori yang memberikan penjelasan hubungan antara variabel dalam model anda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka dan pemikiran teoritis yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis:

H1 : Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara parsial.

H2 : Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara parsial.

H3 : Diduga komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara simultan.

H4 : Diduga komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.

H5 : Diduga komitmen profesional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.

H6 : Diduga komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara simultan.

H7 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.

H8 : Diduga terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja) daripada pengaruh tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan 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, 2003 : 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. Penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal yang ditulis oleh Rahardyan P dan Andi K dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* pada tahun 2008 yang berjudul “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang*”.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penjamin Mutu UII di Jalan Kaliurang km 14,5. Berlandaskan kebutuhan sistem manajemen organisasi berbasis pada kualitas

yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan *stakeholders*. maka Universitas Islam Indonesia (UII) menerapkan Sistem Penjaminan Mutu berbasis ISO 9001:2008 dan Prinsip Penjaminan Mutu Dikti dengan lingkup penerapan di bidang akademik dan non akademik.

Sistem Penjaminan Mutu (SPM) yang diterapkan di UII berfungsi untuk mengelola, mengevaluasi, memonitor dan mengawal kinerja lembaga pendidikan tinggi secara sistematis. Penjaminan Mutu UII memastikan/menjamin *input*, proses dan *output* sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Salah satu caranya adalah dengan menjadikan Mutu di UII sebagai budaya yang ditunjukkan oleh sikap, kebiasaan, perilaku berorganisasi, etos bekerja, berkarya, melayani, berinteraksi dengan kolega, pimpinan dan masyarakat dengan hasil yang terbaik. Budaya mutu bisa dibangun dan dikembangkan dengan komitmen semua warga UII.

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 38). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni komitmen organisasional (X_1) dan komitmen profesional (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini ialah kepuasan kerja (Y).

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Di dalam penelitian ini, yang menjadi variabel intervening adalah motivasi (Z).

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah didefinisikan 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 (Meyer dan Allen, 2014 : 49) :

Affective Commitment :

1. Rasa memiliki organisasi tempat bekerja.
2. Keterikatan emosional terhadap organisasi.
3. Kebutuhan akan pekerjaan.
4. Loyalitas terhadap pekerjaan.
5. Ketersesuaian tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Continuance Commitment :

1. Merasa bagian dari organisasi.
2. Kekhawatiran jika berhenti dari pekerjaan.
3. Rasa berat untuk meninggalkan organisasi sekalipun menginginkannya.

Normative Commitment :

1. Rasa puas saat pekerjaan membuat suatu kemajuan.
2. Kemauan untuk berusaha lebih dalam bekerja.
3. Merasa belum berkontribusi maksimal.

3.3.2 Komitmen Profesional

Komitmen Professional merupakan komitmen yang dibentuk suatu individu saat mulai memasuki suatu profesi meliputi sesuatu yang dipercaya, sesuatu yang diterima, tujuan dan nilai - nilai dari suatu profesi.

Indikator komitmen profesional menurut (Aranya, 1984 : 5)

1. Pengabdian pada profesi (rasa bangga sebagai auditor, berusaha bekerja sesuai target).
2. Kewajiban sosial (keharusan menyelesaikan tugas, standarisasi kualitas pekerjaan).

3. Kemandirian (keinginan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, melakukan pekerjaan lebih banyak dalam kurun waktu tertentu).
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (kehadiran tepat waktu, penilaian kinerja sesama auditor dengan cara tersendiri).
5. Hubungan dengan sesama profesi komitmen profesional (ikatan auditor memiliki kekuatan untuk melakukan pekerjaan sesuai standard organisasi, penilaian hasil audit oleh sesama auditor)

3.3.3 Kepuasan Kerja

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

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

1. Perasaan senang dengan pekerjaan.
2. Puas terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

1. Melakukan pekerjaan yang diminati.
2. Menggunakan metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

1. Pekerjaan tidak bertentangan dengan nilai – nilai yang dianut.

2. Hasil dari pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

1. Mempunyai kebebasan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Mempunyai wewenang sama dalam membuat kebijakan pemeriksaan.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

1. Mempunyai kesempatan untuk pengembangan diri.
2. Merasa nyaman bekerja bersama auditor lainnya.

3.4 Motivasi

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

a. *Existence* (eksistensi) :

1. Gaji yang diterima memotivasi untuk berbuat yang terbaik.
2. Pekerjaan memotivasi untuk berbuat yang terbaik.
3. Kinerja membuat orang lain *respect*.

b. *Relatedness* (keterhubungan)

1. Perlakuan organisasi memotivasi untuk bertanggung jawab melaksanakan kewajiban.

2. Memelihara hubungan baik antar auditor.
3. Menerima evaluasi kerja yang memuaskan.

c. *Growth* (pertumbuhan)

1. Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari sesama auditor dalam jangka waktu tertentu.
2. Menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.
3. Prestasi memotivasi meningkatkan kinerja audit.
4. Bisa memberikan saran yang konstruktif tentang kerja auditor yang baik.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan salah satu metode untuk memperoleh data secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010 : 193).

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh penulis secara tidak langsung, atau dengan kata lain data yang berasal dari pihak lain. Dalam kata lain, data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010 : 193).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah prarumusan set pertanyaan tertulis untuk merekam jawaban responden. Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif. Kuesioner dapat diberikan secara pribadi, dikirimkan kepada responden atau melalui elektronik (Sekaran & Bougie, 2013 : 147).

Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan, menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan pada lima poin berikut (Sekaran & Bougie, 2013 : 211) :

| Jawaban | Nilai |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan motivasi yang diberikan kepada Auditor Badan Penjamin Mutu UII

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid tidaknya sebuah kuesioner yang akan digunakan. Validnya sebuah instrumen

maka dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010 : 172).

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment Pearson*, yaitu (Azwar, 2003 : 19) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- rx_y : koefisien Korelasi Product Moment
- X : nilai dari item (pertanyaan)
- Y : nilai dari total item
- N : banyaknya responden atau sampel penelitian

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment*.

Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana keandalan alat ukur tersebut tanpa adanya prasangka (bebas dari kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu di berbagai item dalam instrumen (Sekaran & Bougie, 2013 : 228).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus *Koefisien Cronbach Alpha* sebagai berikut (Azwar, 2003 : 4) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r) r}$$

Dimana :

α = Koefisien Cronbach Alpha

k = Jumlah item valid

r = Rerata korelasi antar item

1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 (Ghozali, 2005 : 133).

Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.2 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat *internal consistency reliability*.

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi mengacu pada sekelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh jumlah auditor Badan Penjamin Mutu UII yaitu 49 orang (Sekaran & Bougie, 2013 : 240).

3.7.2 Sampel

Sampel adalah sub kelompok atau bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari sample (Sekaran & Bougie, 2013 : 241).

Tak jauh berbeda dengan yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi itu sendiri, misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu (Sugiyono, 2015 : 215).

3.7.3 Teknik *Sampling*

3.7.3.1 Sampling Jenuh/ Sensus

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010 : 193). Pada Penelitian ini menggunakan 49 auditor Badan Penjamin Mutu UII.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2015 : 147)

3.8.1 Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif adalah memberi gambaran mengenai responden penelitian (umur, jenis kelamin, jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja) dan juga deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian seperti komitmen organisasi, komitmen profesi, dan motivasi. Penelitian ini menggunakan tabel frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran, dan deviasi standar deviasi serta perhitungan prosentase.

3.8.2 Statistik Inferensial

Statistik Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini tepat digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis, sehingga diperoleh jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Langkah-langkah yang harus ditempuh untuk analisis ini adalah :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005 : 83).

. Data yang terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2005 : 83).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005 : 83). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2005: 83).

Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5% . .

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2007 : 250). Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z$$

Dimana :

| | |
|--------|---------------------------|
| Y | : Kepuasan kerja |
| X1 | : Komitmen organisasional |
| X2 | : Komitmen profesional |
| b1,b2, | : Koefisien Regresi |
| Z | : Motivasi |

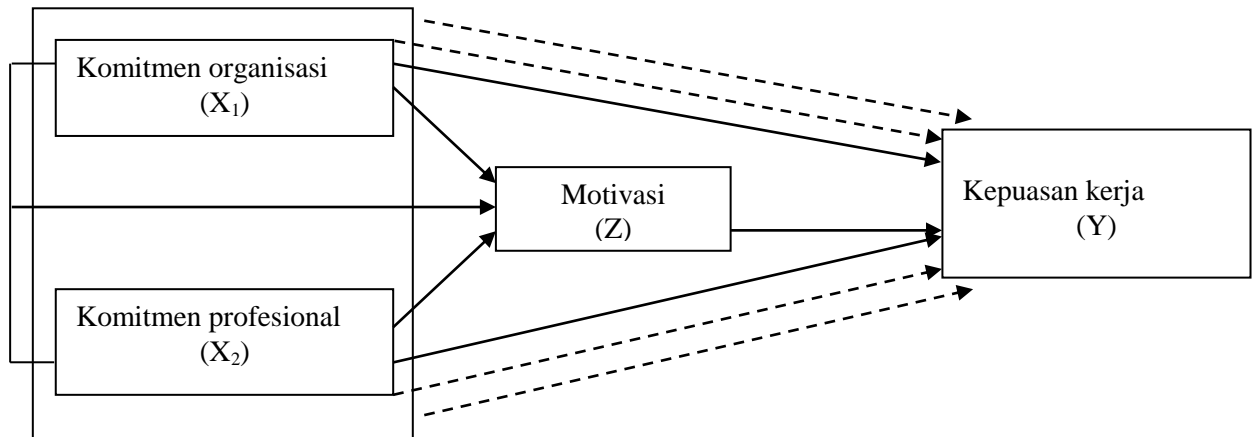
c. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous (Sarwono, 2007 : 1).

Analisis jalur juga didefinisikan sebagai pengembangan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian dari matrik korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan. Model biasanya digambarkan dengan lingkaran dan anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (Sarwono, 2007 : 1).

Untuk menganalisis pengaruh hubungan antara komitmen organisasional atau komitmen profesional (variabel independen) terhadap kepuasan kerja (variabel dependen) dengan motivasi yang ditampilkan sebagai variabel intervening, digunakan uji regresi, analisis jalur, dan uji statistik T. Dengan melakukan uji analisis tersebut, peneliti dapat merumuskan kesimpulan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya diterima atau ditolak. Variabel intervening adalah variabel perantara yang fungsinya yaitu sebagai mediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Dalam membangun diagram jalur, hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh garis dengan satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk ke konstruk lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk. Analisis jalur didapatkan dari hasil analisis regresi. Persamaan analisis regresi didapatkan dari nilai *Unstandardized Coefficients B*, sedangkan jika menghendaki analisis jalur persamaan dapat diketahui dari nilai *Standardized Coefficients Beta*. Untuk mengetahui nilai koefisien jalur untuk variabel tertentu signifikan atau tidak, maka dapat melihat nilai Sig. Pada nilai t. Jika nilai Sig. $t < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada jalur tersebut (Ghozali, 2005 : 13) :



Gambar 3. Diagram Jalur

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini perlu dilakukan untuk menguji linieritas atau keabsahan persamaan regresi. Hasil uji F akan menunjukkan tingkat F signifikan $< 0,05$, artinya apabila signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi F atau F signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Sugiyono, 1999 : 73).

e. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi pada t-signifikan $\leq 0,05$ atau 5 persen, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 1999 : 63).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Sistem Penjaminan Mutu (SPM) yang diterapkan di UII berfungsi untuk mengelola, mengevaluasi, memonitor dan mengawal kinerja lembaga pendidikan tinggi secara sistematis. Penjaminan Mutu UII memastikan/menjamin *input*, proses dan *output* sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Salah satu caranya adalah dengan menjadikan Mutu di UII sebagai budaya yang ditunjukkan oleh sikap, kebiasaan, perilaku berorganisasi, etos bekerja, berkarya, melayani, berinteraksi dengan kolega, pimpinan dan masyarakat dengan hasil yang terbaik. Budaya mutu bisa dibangun dan dikembangkan dengan komitmen semua warga UII.

Unit Pelaksana SPM di lingkungan UII adalah Badan Penjaminan Mutu (BPM), tercermin dalam Struktur Organisasi UII. Badan Penjaminan Mutu Universitas Islam Indonesia didirikan pada tanggal 1 Maret 1999 dengan nama Badan Kendali Mutu dan Pengembangan Pendidikan (BKMPP) dengan Surat Keputusan Rektor No.23/B.6/Rek/II/1999 tentang Organisasi Badan Kendali Mutu dan Pengembangan Pendidikan dan SK Rektor No. 24/B.6/Rek/III/1999 tentang susunan dan personalia Badan Kendali Mutu dan Pengembangan Pendidikan. BKMPP Universitas Islam Indonesia mempunyai tugas utama antara lain pembuatan, penerapan dan pengembangan Sistem Manajemen Mutu (SMM) serta pengembangan konsep-konsep

dan disain pendidikan di Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. SMM yang dikembangkan berbasis pada ISO 9001: 1994.

Dalam perkembangannya, BKMPP sejak tanggal 20 September 2003 dipisah menjadi 2 (dua) badan yaitu Badan Kendali Mutu (BKM) dan Badan Pengembangan Akademik (BPA) sesuai dengan Surat Keputusan Rektor No: 288./SK-Rek./BAU/IX/2003, tentang Pembubaran Badan Kendali Mutu dan Pengembangan Pendidikan (BKMPP) UII dan Surat Keputusan Rektor No : 289/SK-Rek/BAU/IX/2003, tentang Pembentukan Badan Kendali Mutu (BKM) UII. Orientasi SMM berbasis pada ISO 9001:2000 dan ISO 9004:2000.

Pada tahun 2006, nama Badan Kendali Mutu berubah menjadi Badan Penjaminan Mutu (BPM) UII mengacu pasal 91 ayat 1, 2 dan 3 pada PP No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Peraturan Harian Badan Wakaf No. 03 Tahun 2006 tentang Stuktur Organisasi UII dan istilah Sistem Manajemen Mutu diubah menjadi Sistem Penjaminan Mutu (SPM). Model yang digunakan tetap mengacu pada ISO 9000 yang dikombinasikan dengan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI).

Pada tahun 2008, UII memutuskan dan merencanakan untuk memperoleh sertifikasi *Quality Management Systems (QMS)* ISO 9001. Untuk itu BPM melakukan penyesuaian-penyesuaian dokumen Sistem Penjaminan Mutu yang dipersyaratkan oleh QMSISO 9001:2008. Sertifikasi *Quality Management Systems for Higher Education Services* ISO 9001:2008 diperoleh tahun 2009 untuk seluruh fakultas, direktorat dan badan di lingkungan UII dari lembaga sertifikasi TUV Rheiland.

Di tahun 2009, UII ditetapkan sebagai Perguruan Tinggi yang memperoleh skor tertinggi untuk Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Penjaminan Mutu

Internal Perguruan Tinggi tahun 2008 berdasarkan *site verication dan technical assistance* dari DIKTI.

Pada tahun 2010 untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja laboratorium pengujian, UII mengimplementasikan penjaminan mutu untuk laboratorium pengujian dengan menggunakan standar ISO/IEC 17025 serta menilai pentingnya pengakuan eksternal berupa adanya sertifikat akreditasi laoratorium dari Komite Akreditasi Nasional (KAN). Laboratorium pengujian yang sudah terakreditasi KAN adalah Laboratorium Terpadu UII, Laboratorium Kualitas Lingkungan FTSP UII dan Laboratorium Pengujian Obat, Makanan dan Kosmetik FMIPA-Farmasi UII. Sertifikat yang diperoleh berdasarkan standar ISO/IEC 17025 (Standar Umum Kompetensi Pengujian dan Kalibrasi untuk Laboratorium). Dalam hal ini BPM turut mengawal serta mendampingi agar konsistensi implementasi sistem tersebut dapat terjaga dan mampu terintegrasi dengan SPM UII. Langkah ini selanjutnya akan diikuti oleh Laboratorium Pengujian yang lain di lingkungan UII.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

“Menjadi organisasi penjaminan mutu yang handal dalam implementasi sistem manajemen mutu yang mampu memastikan dan menjamin terpenuhinya standar mutu dan kepuasan pengguna layanan untuk mewujudkan UII sebagai rahmatan lil’alamin, unggul dan berkualitas internasional”

Misi :

1. Membangun dan mengembangkan model sistem penjaminan mutu yang memenuhi standar nasional dan internasional
2. Membangun dan mengembangkan standar mutu (sasaran mutu dan rencana mutu), prosedur mutu akademik dan non akademik dari sistem penjaminan mutu di UII
3. Memastikan implementasi sistem penjaminan mutu di seluruh unit di lingkungan UII
4. Memastikan kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan UII terpenuhi
5. Memberikan pelayanan dan pelatihan sistem penjaminan mutu untuk internal dan eksternal
6. Membangun budaya mutu bagi sumber daya manusia dan organisasi di lingkungan UII
7. Melakukan perbaikan yang terus menerus dalam implementasi dan pengembangan sistem penjaminan mutu UII
8. Memberikan kontribusi positif pada nilai tambah universitas

4.1.3 SASARAN MUTU

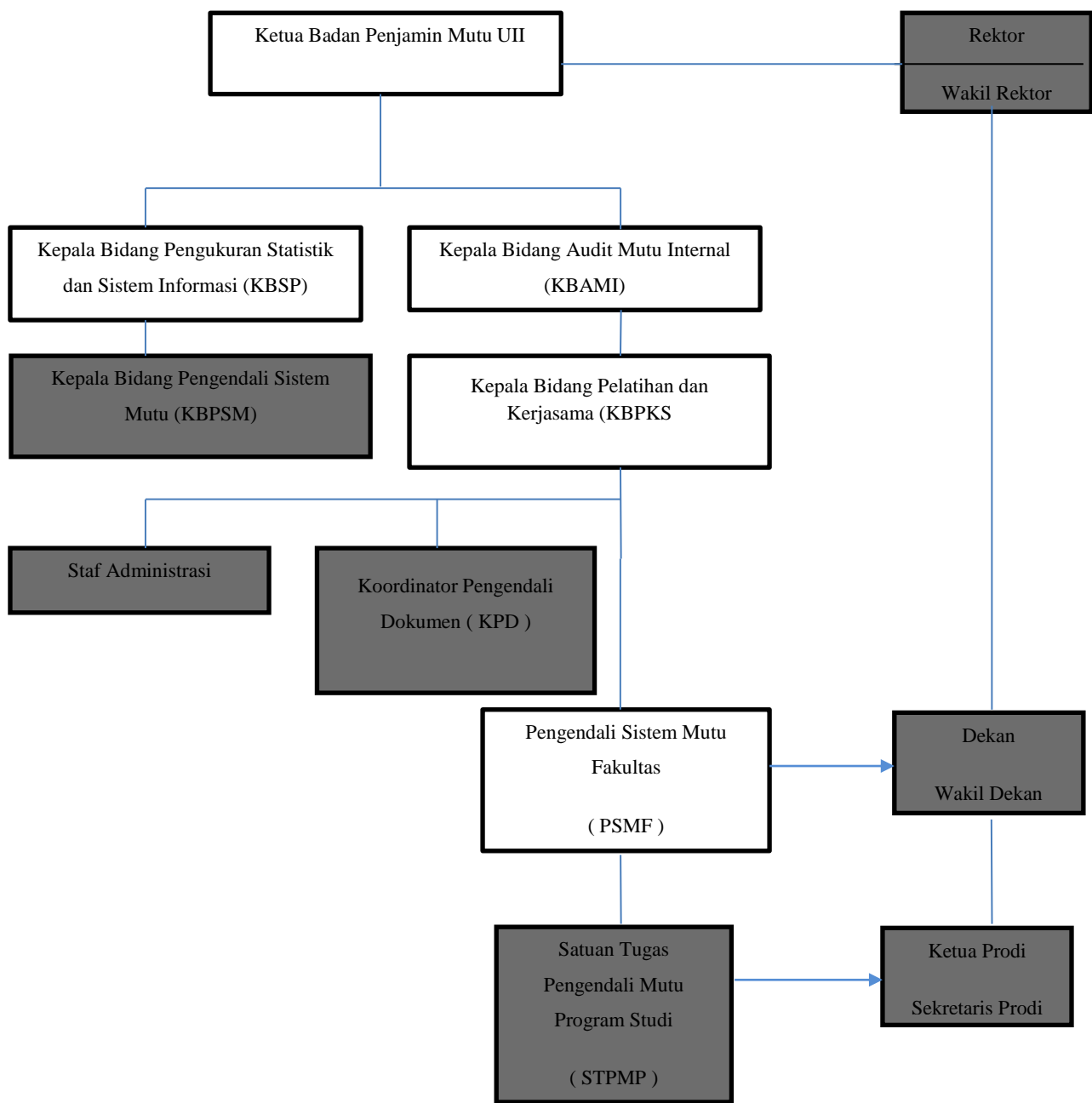
Ketersediaan dokumen Sistem Manajemen Mutu UII minimal 90%

1. Tingkat implementasi Sistem Manajemen Mutu di UII minimal 80%
2. Pelaksanaan Audit Mutu Internal tepat jadwal minimal 90%
3. Indeks Kinerja Auditor ≥ 3 minimal 90%
4. Tindak lanjut keluhan terhadap BPM minimal 90%

5. Indeks kinerja internal BPM minimal 3
6. Indeks kinerja eksternal BPM minimal

4.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan peranannya dalam mengawal dan pengembangan Sistem Penjaminan Mutu di UII, BPM dipimpin oleh seorang Kepala dan dibantu oleh 4 orang Kepala Bidang yaitu Kepala Bidang Pengendali Sistem Mutu (KBPSM), Kepala Bidang Pengukuran Statistik dan Sistem Informasi (KBSSI), Kepala Bidang Pelatihan dan Kerjasama (KBPKS) serta Kepala Bidang Audit Mutu Internal (KBAMI). BPM dibantu unit pelaksana SPM di lingkungan Fakultas disebut Pengendali Sistem Mutu Fakultas (PSMF) serta Unit Satuan Tugas Pengendali Mutu Program Studi.



Sumber : Badan Penjamin Mutu Universitas Islam Indonesia 2017

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 5.1 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 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X₁)

| No | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------|--------------|-------------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,658 | 0,2683 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,749 | 0,2683 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,823 | 0,2683 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,475 | 0,2683 | Valid |

| | | | | |
|----|-------|-------|--------|-------|
| 5 | X1.5 | 0,787 | 0,2683 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,594 | 0,2683 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,679 | 0,2683 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,711 | 0,2683 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,631 | 0,2683 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,737 | 0,2683 | Valid |
| 11 | X1.11 | 0,679 | 0,2683 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2)

Tabel 4.2 menunjukkan 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 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional (X_2)

| No | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-------|--------------|-------------|------------|
| 1 | X2.1 | 0,516 | 0,2683 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,558 | 0,2683 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,425 | 0,2683 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,664 | 0,2683 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,579 | 0,2683 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,604 | 0,2683 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,594 | 0,2683 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,716 | 0,2683 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0,568 | 0,2683 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0,489 | 0,2683 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3)

Tabel 4.3 menunjukkan 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 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Y.1 | 0,891 | 0,2683 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,925 | 0,2683 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,864 | 0,2683 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,912 | 0,2683 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,669 | 0,2683 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,709 | 0,2683 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,857 | 0,2683 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0,891 | 0,2683 | Valid |
| 9 | Y.9 | 0,798 | 0,2683 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4)

Tabel 4.4 menunjukkan 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 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

| No | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Z.1 | 0,716 | 0,2683 | Valid |
| 2 | Z.2 | 0,798 | 0,2683 | Valid |
| 3 | Z.3 | 0,908 | 0,2683 | Valid |
| 4 | Z.4 | 0,837 | 0,2683 | Valid |

| | | | | |
|----|------|-------|--------|-------|
| 5 | Z.5 | 0,921 | 0,2683 | Valid |
| 6 | Z.6 | 0,910 | 0,2683 | Valid |
| 7 | Z.7 | 0,854 | 0,2683 | Valid |
| 8 | Z.8 | 0,851 | 0,2683 | Valid |
| 9 | Z.9 | 0,736 | 0,2683 | Valid |
| 10 | Z.10 | 0,845 | 0,2683 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 5)

Tabel 4.5 menunjukkan 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.

4.2.2 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 4.6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai <i>Cronbach's alpha</i> | Sig | Keterangan |
|----|------------------------------|-------------------------------|------|------------|
| 1 | Komitmen organisasional (X1) | 0,909 | >0,6 | Reliabel |
| 2 | Komitmen profesional (X2) | 0,854 | >0,6 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan kerja(Y) | 0,956 | >0,6 | Reliabel |
| 4 | Motivasi (Z) | 0,960 | >0,6 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2-5)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal terbukti dengan nilai *cronbach alpha* > (0,6). Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan konsisten atau reliabel.

4.3 Analisis Data

Pada penelitian ini, kuesioner disebarikan 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 sering tugas belajar ke luar negeri ataupun sedang dinas keluar daerah.

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

4.3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7 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 6)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 40 responden 23 orang (57,8%) adalah perempuan. Jenis kelamin adalah salah satu faktor individu yang mempengaruhi pembuatan *judgement* dalam melaksanakan *review* selama proses audit berlangsung, karena jenis kelamin merupakan faktor individual yang dapat mempengaruhi kinerja yang memerlukan *judgement* (Zulaikha, 2006:16).

Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan responden laki-laki di dalam penelitian mengenai auditor mutu disini, dikarenakan perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi dalam tugas yang kompleks dibanding laki-laki karena perempuan lebih memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan,

dikatakan juga bahwa laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan (Chung dan Monroe, 2001:111).

4.3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

| No | Masa Jabatan | Frekuensi | % |
|--------------|--------------|-----------|------|
| 1 | 3 - 11 bulan | 0 | 0,0 |
| 2 | 1 – 3 tahun | 11 | 27,5 |
| 3 | 3,1- 5 tahun | 13 | 32,5 |
| 4 | >5 tahun | 16 | 40,0 |
| Total | | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 6)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini 16 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. Karyawan masa jabatan lebih lama menunjukkan pengalaman kerja yang tinggi, dan keinginan untuk keluar yang kecil dalam hal ini berkaitan dengan komitmen (Robbins : 2015 : 50).

4.3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Frekuensi | % |
|--------------|-------------|-----------|------|
| 1 | 25-29 tahun | 0 | 0,0 |
| 2 | 30-35 tahun | 7 | 17,5 |
| 3 | 36-40 tahun | 15 | 37,5 |
| 4 | >40 tahun | 18 | 45,0 |
| Total | | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 6)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini auditor yang berumur antara 36 sampai 40 tahun berjumlah 15 orang (37,5 %), dan yang berumur lebih dari 40 tahun berjumlah 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini mayoritas berusia antara lebih dari 40 tahun. Pengaruh umur terhadap

perilaku risiko auditor yang terlibat perikatan audit, pertimbangan penggunaan umur dikarenakan umur merupakan satu dari sekian banyak penentu perilaku risiko pengambil keputusan (Ionescu dan Turlea, 2011:116).

Perilaku menghindari risiko akan meningkat seiring dengan bertambahnya umur. Berdasarkan simpulan dari penelitian sebelumnya mengenai peningkatan perilaku menghindar risiko seiring dengan bertambahnya umur, seharusnya juga berlaku pada auditor. Dengan semakin bertambahnya umur auditor yang terlibat dalam perikatan audit atas laporan keuangan, maka akan semakin konservatif untuk memilih risiko yang lebih rendah (*risk aversion behavior*) (Ionescu dan Turlea, 2011:116).

4.3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Frekuensi | % |
|--------------|------------------|-----------|------|
| 1 | D3 | 0 | 0,0 |
| 2 | S1 | 0 | 0,0 |
| 3 | S2 | 31 | 77,5 |
| 4 | Lainya (Profesi) | 9 | 22,5 |
| Total | | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 6)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian pendidikan terakhir auditor paling banyak S2 berjumlah 31 orang (77,5%) auditor yang berpendidikan terakhir S1 tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir S2 mendominasi. Capaian pendidikan pada auditor dapat meningkatkan kualitas dari audit, serta pencapaian pendidikan menjamin kualitas tenaga kerja (Pebriyanto 2013:64).

Untuk hubungan tingkat pendidikan formal dengan kualitas audit, yang menunjukkan bahwa variabel independen yakni tingkat pendidikan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Jika semakin tinggi tingkat pendidikan

formal auditor, maka semakin tinggi pula kualitas audit. Hal ini dikarenakan pendidikan formal yang baik dapat meningkatkan sumber daya manusia dan akan berpengaruh pada hasil audit (Pebriyanto, 2013:64).

Untuk mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

4.3.1.5 Data Responden yang Paling Dominan

Dari penyebaran instrument penelitian pada 40 responden, sampel data yang diperoleh dibagi menjadi beberapakarakteristik berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, usia, pendidikan terakhir yang disajikan pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Responden yang Paling Dominan

| No | Karakteristik | Karakteristik yang Dominan | Frekueensi | % |
|----|---------------------|----------------------------|------------|------|
| 1 | Jenis Kelamin | Perempuan | 23 | 57,5 |
| 2 | Lama bekerja | >5 Tahun | 16 | 40 |
| 3 | Usia | >40 tahun | 18 | 45 |
| 4 | Pendidikan terakhir | S2 | 31 | 77,5 |

Sumber: Data Primer diolah, 2017 (Lampiran 6)

Dari Tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan responden laki-laki di dalam penelitian mengenai auditor mutu disini, dimana terdapat 57,5% auditor adalah perempuan, dikarenakan perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi dalam tugas yang kompleks dibanding laki-laki karena perempuan lebih memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan, dikatakan juga bahwa laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan (Chung dan Monroe, 2001:111).

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini 16 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.

Karyawan masa jabatan lebih lama menunjukkan pengalaman kerja yang tinggi, dan keinginan untuk keluar yang kecil dalam hal ini berkaitan dengan komitmen (Robbins : 2015 : 50).

Sedangkan dari faktor usia auditor yang paling dominan menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini auditor yang berumur antara 36 sampai 40 tahun berjumlah 15 orang (37,5 %), dan yang berumur lebih dari 40 tahun berjumlah 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini mayoritas berusia antara lebih dari 40 tahun. Pengaruh umur terhadap perilaku risiko auditor yang terlibat perikatan audit, pertimbangan penggunaan umur dikarenakan umur merupakan satu dari sekian banyak penentu perilaku risiko pengambil keputusan (Ionescu dan Turlea, 2011:116).

Dari 40 responden penelitian dilihat dari pendidikan terakhir para auditor paling banyak adalah S2 berjumlah 31 orang (77,5%) sedangkan auditor yang berpendidikan terakhir S1 tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir S2 mendominasi. Capaian pendidikan pada auditor dapat meningkatkan kualitas dari audit, serta pencapaian pendidikan menjamin kualitas tenaga kerja (Pebriyanto 2013:64).

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penentuan kelas atas pertanyaan responden terhadap variabel penelitian dengan penentuan kelas rata-rata keseluruhan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})}{\text{kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Sehingga diperoleh nilai range penilaian kuesioner yang dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel

| Interval | Komitmen Organisasi | Komitmen Profesional | Motivasi | Kepuasan Kerja |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1,00 - 1,79 | Sangat Rendah | Sangat Rendah | Sangat Rendah | Sangat Rendah |
| 1,80 – 2,59 | Rendah | Rendah | Rendah | Rendah |
| 2,60 – 3,40 | Netral | Netral | Netral | Netral |
| 3,40 – 4,19 | Tinggi | Tinggi | Tinggi | Tinggi |
| 4,20 – 5,00 | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2017

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) Pernyataan pada masing - masing item diberi skor satu sampai lima dengan alternatif jawaban masing - masing dari yang terendah yaitu, sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

1. Variabel Komitmen Organisasional

Hasil deskriptif atau penilaian responden pada variabel komitmen organisasional ditunjukkan pada tabel 4.13

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X1)

| No. | Item Pernyataan | Mean | Persen | Kategori |
|-----|--|------|--------|---------------|
| 1 | Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja | 4,55 | 91,00 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya. | 2,78 | 55,50 | Netral |

| | | | | |
|-------------|---|-------|--------|---------------|
| 3 | Saat ini saya tetap bekerja sebagai auditor adalah merupakan kebutuhan. | 3,68 | 73,50 | Tinggi |
| 4 | Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja sebagai auditor ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting. | 4,35 | 87,00 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya. | 4,05 | 81,00 | Tinggi |
| 6 | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini. | 4,55 | 91,00 | Sangat Tinggi |
| 7 | Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa. | 2,98 | 59,50 | Netral |
| 8 | Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya. | 3,53 | 70,50 | Tinggi |
| 9 | Saya puas dengan pekerjaan saya, karena dapat membuat kemajuan. | 4,25 | 85,00 | Sangat Tinggi |
| 10 | Saya mau bekerja berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi. | 4,20 | 84,00 | Sangat Tinggi |
| 11 | Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi. | 3,33 | 66,50 | Netral |
| Total | | 42,23 | 844,50 | |
| Rata – Rata | | 3,84 | 76,77 | Tinggi |

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2017 (Lampiran 7)

Tabel 4.13 menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki nilai rata - rata sebesar 3,84 yang termasuk dalam kategori tinggi. Responden yang berjumlah 40 memberikan penilaian tertinggi pada item “Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja” dan “Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini”(91%), sedangkan yang terendah pada item “Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya” (55,5%).

Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa rata - rata karyawan menganggap menjadi auditor di BPM UII merupakan bagian dari hidup mereka, dimana masalah organisasi sudah seperti masalah mereka sendiri sehingga tercipta komitmen afektif terhadap organisasi yang sangat tinggi, juga sebagian besar karyawan percaya bahwa loyalitas pada perusahaan adalah suatu kewajiban bagi mereka dan tidak mempunyai banyak pilihan untuk meninggalkan perusahaan yang mencerminkan tingginya komitmen normatif dan berkelanjutan pada auditor namun, secara umum variabel komitmen organisasi auditor BPM UII termasuk kategori tinggi.

Komitmen yang ditunjukkan oleh manusia terhadap organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan - tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang - orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014 : 169).

2. Variabel Komitmen Profesional

Hasil deskriptif atau penilaian responden pada variabel komitmen profesional ditunjukkan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Komitmen Profesional (X2)

| No. | Item Pernyataan | Mean | Persen | Kategori |
|-----|---|------|--------|---------------|
| 1 | Saya bangga berprofesi sebagai auditor | 4,03 | 80,50 | Tinggi |
| 2 | Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target. | 4,50 | 90,00 | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|-------------|--|-------|--------|---------------|
| 3 | Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggungjawab. | 4,20 | 84,00 | Sangat Tinggi |
| 4 | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas kantor | 4,00 | 80,00 | Tinggi |
| 5 | Terkadang saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya. | 4,08 | 81,50 | Tinggi |
| 6 | Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain. | 3,93 | 78,50 | Tinggi |
| 7 | Saya selalu hadir tepat waktu. | 4,18 | 83,50 | Tinggi |
| 8 | Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor. | 3,70 | 74,00 | Tinggi |
| 9 | Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor | 3,80 | 76,00 | Tinggi |
| 10 | Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesinya daripada oleh supervisor | 3,58 | 71,50 | Tinggi |
| Total | | 39,98 | 799,50 | |
| Rata – Rata | | 4,00 | 79,95 | Tinggi |

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2017 (Lampiran 7)

Tabel 4.14 menunjukkan variabel komitmen profesional memiliki nilai rata - rata sebesar 4,00 yang termasuk dalam kategori tinggi. Responden yang berjumlah 40 memberikan penilaian tertinggi pada item “Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target”(90%), sedangkan yang terendah pada item “Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesinya daripada oleh supervisor”(35,8%). Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para auditor di BPM UII sangat bangga dan bertanggung jawab penuh atas profesinya sebagian besar auditor BPM UII. Sedangkan secara umum variabel komitmen profesional para auditor BPM UII dalam kategori tinggi.

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungannya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja. Dimana sebagai manusia hal itu akan menimbulkan rasa untuk terus berkembang dan berbuat yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan, dan hal itulah yang menimbulkan rasa profesionalisme sebagai pekerja. Karena rasa profesionalisme yang sudah tertanam tersebut sebagai manusia akan mengikuti semua hal yang harus dan tidak diperbolehkan dalam pekerjaan (Meyer dan Allen, 2013: 163).

b. Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini hanya terdiri atas satu variabel yakni Motivasi. Pernyataan pada masing - masing item diberi skor satu sampai lima dengan alternatif jawaban masing - masing dari yang terendah yaitu, sangat tidak setuju, sampai sangat setuju. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel motivasi pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Motivasi (Z)

| No | Item Pernyataan | Mean | Persen | Kategori |
|----|--|------|--------|----------|
| 1 | Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya berbuat yang terbaik. | 4,15 | 83,00 | Tinggi |
| 2 | Gaji yang saya terima memotivasi saya berbuat yang terbaik. | 3,70 | 74,00 | Tinggi |
| 3 | Perlakuan organisasi memotivasi saya bertanggungjawab melaksanakan | 4,10 | 82,00 | Tinggi |

| | | | | |
|-------------|---|-------|--------|--------|
| | kewajiban. | | | |
| 4 | Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit. | 3,90 | 78,00 | Tinggi |
| 5 | Prestasi memotivasi saya meningkatkan kinerja audit. | 4,18 | 83,50 | Tinggi |
| 6 | Saya memberikan saran yang konstruktif tentang kerja auditor yang baik. | 4,08 | 81,50 | Tinggi |
| 7 | Saya menerima evaluasi kerja yang memuaskan. | 3,98 | 79,50 | Tinggi |
| 8 | Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan teman saya dalam waktu tertentu. | 4,08 | 81,50 | Tinggi |
| 9 | Saya memelihara hubungan baik kepada sesama auditor. | 4,03 | 80,50 | Tinggi |
| 10 | Kinerja saya membuat orang lain respect kepada saya. | 4,10 | 82,00 | Tinggi |
| Total | | 40,28 | 805,50 | |
| Rata – Rata | | 4,03 | 80,55 | Tinggi |

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2017 (Lampiran 7)

Tabel 4.15 menunjukkan hasil nilai rata - rata mean sebesar 4,03. Responden rata - rata memberikan penilaian tertinggi pada item “Prestasi memotivasi saya meningkatkan kinerja audit”(83,5%), sedangkan yang terendah pada item “Gaji yang saya terima memotivasi saya berbuat yang terbaik.”(74%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor di BPM UII memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi agar dapat meningkatkan kinerjanya, dengan hasil rata-rata dari setiap item pertanyaan menunjukkan kategori tinggi.

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

Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran (Robbins, 1996 :100).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini hanya terdiri atas satu variabel yakni Kepuasan kerja. Pernyataan pada masing - masing item diberi skor satu sampai lima dengan alternatif jawaban masing - masing dari yang terendah yaitu, sangat tidak setuju, sampai sangat setuju. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabelkepuasan kerja pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No | Item Pernyataan | Mean | Persen | Kategori |
|----|---|------|--------|---------------|
| 1 | Saya senang dengan pekerjaan saya | 3,95 | 79,00 | Tinggi |
| 2 | Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan perkerjaan | 4,10 | 82,00 | Tinggi |
| 3 | Pekerjaan yang saya lakukan ini merupakan pekerjaan yang saya minati. | 4,03 | 80,50 | Tinggi |
| 4 | Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena saya melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut. | 4,28 | 85,50 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja | 3,70 | 74,00 | Tinggi |
| 6 | Saya merasa memiliki kesempatan yang luas untuk mendapatkan program pelatihan dan pengembangan. | 3,95 | 79,00 | Tinggi |
| 7 | Saya diberikan wewenang atau hak untuk membuat kebijakan pemeriksaan | 3,73 | 74,50 | Tinggi |
| 8 | Saya diberikan kebebasan yang tinggi dalam menjalankan tugas saya. | 4,18 | 83,50 | Tinggi |
| 9 | Saya tidak memiliki masalah dalam bekerja bersama auditor lainnya. | 4,35 | 87,00 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|-------------|-------|--------|--------|
| Total | 36,25 | 725,00 | |
| Rata – Rata | 4,03 | 80,56 | Tinggi |

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2017 (Lampiran 7)

Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai rata - rata sebesar 4,03. Responden rata - rata memberikan penilaian tertinggi pada item “Saya tidak memiliki masalah dalam bekerja bersama auditor lainnya.”(87%), sedangkan yang terendah pada item “Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja”(74%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor di BPM UII sangat merasa tidak memiliki masalah terhadap auditor lainnya, dengan hasil rata-rata dari setiap item pertanyaan menunjukkan kategori tinggi.

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Sebuah perasaan positif yang dimaksud adalah perasaan puas, jadi seorang pekerja yang ingin dinilai kepuasannya atas sebuah pekerjaan perlu dilihat dari berbagai elemen yang berbeda. Orang yang puas dalam bekerja adalah mereka yang menyukai pekerjaannya atau secara formal dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional yang positif terhadap berbagai jenis pekerjaan (Robbins dan Judge, 2015:17).

Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|-------------------------|------|--------|----------|
| 1 | Komitmen Organisasional | 3,84 | 85,2 | Tinggi |
| 2 | Komitmen Profesional | 4,00 | 83,2 | Tinggi |
| 3 | Motivasi | 4,18 | 83,6 | Tinggi |
| 4 | Kepuasan Kerja | 4,03 | 83,55 | Tinggi |

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel 4.17 menunjukkan rekapitulasi kategori variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman diatas maka variabel komitmen organisasi auditor BPM UII dapat dikategorikan tinggi, variabel komitmen professional auditor BPM UII dapat dikategorikan tinggi, variabel motivasi auditor BPM UII karyawan dapat dikategorikan tinggi, dan variabel kepuasan kerja auditor BPM UII dapat dikategorikan pada titik tinggi.

4.4 Analisis Statistik Inferensial

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*Variance Inflation Factors*). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011:105).

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Dependen | Independen | | | |
| Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasional | 0,460 | 2,176 | Tidak ada multikolinieritas |
| | Komitmen Profesional | 0,460 | 2,176 | Tidak ada multikolinieritas |

| | | | | |
|----------|-------------------------|-------|-------|-----------------------------|
| Motivasi | Komitmen Organisasional | 0,460 | 2,176 | Tidak ada multikolinieritas |
| | Komitmen Profesional | 0,460 | 2,176 | Tidak ada multikolinieritas |
| | Kepuasan Kerja | 1,000 | 1,000 | Tidak ada multikolinieritas |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 8)

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh dari variabel penelitian lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | | Sig. | Keterangan |
|---------------------|-------------------------|-------|--------------------------|
| Dependen | Independen | | |
| Absolute Residual 1 | Komitmen Organisasional | 0,200 | Tidak heterokedastisitas |

| | | | |
|---------------------|-------------------------|-------|--------------------------|
| | Komitmen Profesional | 0,679 | Tidak heterokedastisitas |
| Absolute Residual 2 | Komitmen Organisasional | 0,140 | Tidak heterokedastisitas |
| | Komitmen Profesional | 0,326 | Tidak heterokedastisitas |
| Absolute Residual 3 | Kepuasan kerja | 0,067 | Tidak heterokedastisitas |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 8)

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh setiap variabel independen terhadap *absolute residualnya*, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil regresi variabel bebas terhadap *absolute residual* tidak mengalami heterokedastisitas.

4.4.2. Analisis Regresi Model Persamaan I

Oleh karena semua uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka tahapan selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = a + bZ$$

Dimana:

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

- a = Konstanta
- X₁ = Komitmen Organisasional
- X₂ = Komitmen Profesional
- Z = Motivasi
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi

Hasil analisis regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier I

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 0,404 | 0,493 | | -,820 | 0,418 |
| Komitmen organisasi (X1) | 0,484 | 0,128 | 0,473 | 3,780 | 0,001 |
| Komitmen profesional (X2) | 0,644 | 0,180 | 0,447 | 3,574 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber data : Data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Standardized:

$$Z = 0,404 + 0,473 X_1 + 0,447 X_2$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,404, hal ini menyatakan bahwa jika variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional dianggap konstan, maka motivasi akan konstan sebesar 0,404 satuan.
- 2) Motivasi akan meningkat sebesar 0,473 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (Komitmen organisasi). Jadi, apabila (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,473 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

3) Motivasi akan meningkat sebesar 0,447 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Komitmen profesional). Jadi, apabila (Komitmen profesional) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,447 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

1. Uji t

Tabel 4.22 Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 0,404 | 0,493 | | -,820 | 0,418 |
| Komitmen organisasi (X1) | 0,484 | 0,128 | 0,473 | 3,780 | 0,001 |
| Komitmen profesional (X2) | 0,644 | 0,180 | 0,447 | 3,574 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber data : Data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

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

H_0 : tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi

H_1 : ada pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi

Kriteria keputusan uji (t):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.22 diperoleh hasil t-hitung sebesar 3,780 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi.

b. Pengaruh komitmen profesional terhadap motivasi

Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh komitmen profesional terhadap motivasi

H_1 : ada pengaruh komitmen profesional terhadap motivasi

Kriteria keputusan uji (t):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi < 0,05

H_0 diterima apabila nilai signifikansi > 0,05

Berdasarkan Tabel 4.22 diperoleh hasil t-hitung sebesar 3,574 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen profesional terhadap motivasi.

2. Uji F

Tabel 4.23 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 15,354 | 2 | 7,677 | 51,037 | ,000 ^b |
| | Residual | 5,566 | 37 | ,150 | | |
| | Total | 20,920 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

b. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

Sumber: Data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) terhadap variabel motivasi (Z)

H_1 : ada pengaruh komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) terhadap variabel motivasi (Z)

Kriteria keputusan uji (F):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.23, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 51,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) terhadap variabel motivasi (z) secara bersama-sama (simultan).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,857 ^a | 0,734 | 0,720 | 0,38784 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

Sumber: data sekunder diolah, 2017 (Lampiran 9)

Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,734. Hal ini berarti 73,4% variasi dari motivasi bisa dijelaskan oleh variasi

variabel independen (komitmen organisasi (X1) dan komitmen profesional (X2). Sedangkan sisanya (100% - 73,4% = 26,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar model regresi

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji t dan Uji F diatas yang menghasilkan hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga terbukti secara parsial maupun simultan bahwa “pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap motivasi secara parsial maupun simultan” **diterima.**

4.4.3. Analisis Regresi Model Persamaan II

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linier II

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | ,144 | ,599 | | -,241 | ,811 |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,403 | ,155 | ,390 | 2,594 | ,014 |
| | Komitmen profesional (X2) | ,656 | ,218 | ,452 | 3,005 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber data : Data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Standardized :

$$Y = 0,114 + 0,390X_1 + 0,452X_2$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,114, hal ini menyatakan bahwa jika variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan konstan sebesar 0,114 satuan.
- 2) Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,390 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Komitmen organisasi). Jadi, apabila (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,390 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 3) Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,452 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Komitmen profesional). Jadi, apabila (Komitmen profesional) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,452 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

1. Uji t

Tabel 4.26 Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,144 | ,599 | | -,241 | ,811 |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,403 | ,155 | ,390 | 2,594 | ,014 |
| | Komitmen profesional (X2) | ,656 | ,218 | ,452 | 3,005 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

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*.

1) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

H_1 : ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Kriteria keputusan uji (t):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,594 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,014 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

H_1 : ada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja

Kriteria keputusan uji (t):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh hasil t-hitung sebesar 3,005 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F

Tabel 4.27 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 13,110 | 2 | 6,555 | 29,609 | ,000 ^b |
| | Residual | 8,191 | 37 | ,221 | | |
| | Total | 21,301 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

Sumber: Data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

H_1 : ada pengaruh komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Kriteria keputusan uji (F):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 29,609 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa

nilai signifikansi = $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.28. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,785 ^a | ,615 | ,595 | ,47052 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

Sumber: data sekunder diolah, 2017 (Lampiran 9)

Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,615. Hal ini berarti 61,5% variasi dari kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen (komitmen organisasi (X1) dan komitmen profesional (X2)). Sedangkan sisanya ($100\% - 61,5\% = 38,5\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar model regresi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji T dan Uji F diatas yang menghasilkan hipotesis ketiga, keempat dan kelima terbukti secara parsial maupun simultan bahwa “pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan” **diterima**.

4.4.4. Analisis Regresi Model Persamaan III

Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Linier III

| Model | Coefficients ^a | | | |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|-----------------|------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | ,651 | ,373 | | 1,747 | ,089 |
| | Motivasi (Z) | ,839 | ,091 | ,831 | 9,209 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber data : Data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Standardized:

$$Y = 0,651 + 0,831Z$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,651, hal ini menyatakan bahwa jika variabel motivasi dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan konstan sebesar 0,651 satuan.
- 2) Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,831 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Z (Motivasi). Jadi, apabila (Motivasi) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,831satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

1. Uji t

Tabel 4.30 Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,651 | ,373 | | 1,747 | ,089 |
| | Motivasi (Z) | ,839 | ,091 | ,831 | 9,209 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: data sekunder, diolah 2017 (Lampiran 9)

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

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

H_1 : ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Kriteria keputusan uji (t):

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh hasil t-hitung sebesar 9,209 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.32. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,831 ^a | ,691 | ,682 | ,41649 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)

Sumber: data sekunder diolah, 2017 (Lampiran 9)

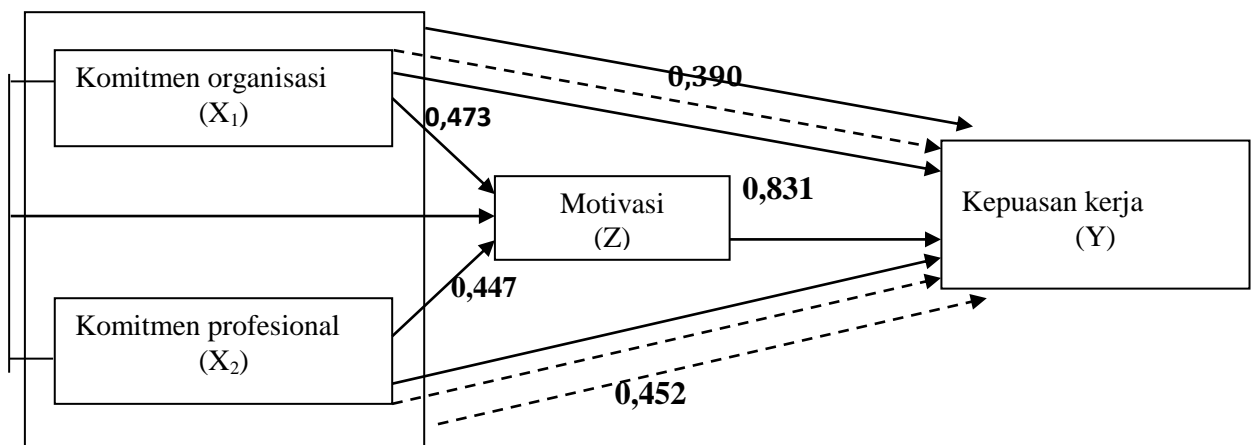
Tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,691. Hal ini berarti 69,1% variasi dari kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variasi variabel intervening motivasi (*Z*). Sedangkan sisanya ($100\% - 69,1\% = 30,9\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar model regresi.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji *t* diatas yang menghasilkan hipotesis terbukti secara parsial bahwa “pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial” **diterima**.

4.4.5 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 $< -1,96$.



Gambar 3. Diagram Analisis Jalur

4.4.5.1 Analisis Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- a. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X₁) terhadap motivasi (Z)

$$X_1 \rightarrow Z = 0,473$$

- b. Pengaruh variabel komitmen profesional (X₂) terhadap motivasi (Z)

$$X_2 \rightarrow Z = 0,447$$

- c. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$X_1 \rightarrow Y = 0,390$$

- d. Pengaruh variabel komitmen profesional (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$X_2 \rightarrow Y = 0,452$$

e. Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$Z \rightarrow Y = 0,831$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z)

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,473 \times 0,831) = 0,393$$

b. Pengaruh variabel komitmen profesional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z)

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,447 \times 0,831) = 0,371$$

Selain pengaruh langsung, hipotesis dari penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui perantara variabel endogen lain. Dalam penelitian ini akan dicari pengaruh tidak langsung, antara variabel Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap variabel Kepuasan kerja melalui Motivasi. Hasil uji pengukuran pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.33.

Tabel 4.33 Total Koefisien

| Model Regresi | Koef. Pengaruh Langsung | Koef. Pengaruh Tidak Langsung | Koef. Pengaruh Total |
|---------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|
| X1 → Z | 0,473 | - | - |
| X2 → Z | 0,340 | - | - |
| Z → Y | 0,831 | - | - |
| X1 → Y | 0,390 | (0,473x 0,831)= 0,393 | 0,783 |
| X2 → Y | 0,452 | (0,447x 0,831) = 0,371 | 0,823 |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9)

Disebutkan dalam tabel 4.33 bahwa total koefisien pengaruh langsung X1 -Y dan X2 - Y adalah $0,390 + 0,452 = 0,842$, sedangkan total koefisien pengaruh tidak langsung X1 - Y melalui Z dan X2 - Y melalui Z adalah $0,393 + 0,371 = 0,764$. Dapat disimpulkan bahwa total koefisien pengaruh langsung dari Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja lebih tinggi daripada koefisien pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut melalui Motivasi yaitu $0,842 > 0,764$.

Ringkasan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang terdiri dari hipotesis pengaruh langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian secara sederhana disajikan dalam Tabel 4.34.

Tabel 4.34 Hasil Ringkasan Hipotesis

| | Hipotesis | Hasil |
|-------------|--|--------------|
| Hipotesis 1 | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap motivasi | Diterima |
| Hipotesis 2 | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen profesional terhadap motivasi | Diterima |
| Hipotesis 3 | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi | Diterima |
| Hipotesis 4 | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| Hipotesis 5 | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| Hipotesis 6 | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| Hipotesis 7 | Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja | Diterima |

| | | |
|-------------|--|----------|
| Hipotesis 8 | Pengaruh langsung (komitmen profesional dan komitmen organisasional) terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung (komitmen profesional dan komitmen organisasional) terhadap kepuasan kerja melalui motivasi | Diterima |
|-------------|--|----------|

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan bagi motivasi para auditor BPM UII. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,780 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,473 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, maka motivasi juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan apabila (komitmen organisasi) mengalami peningkatan 1 satuan, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,473 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Rata-rata jawaban auditor BPM UII memberikan penilaian tinggi pada variabel komitmen organisasi. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, maka akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya untuk BPM UII, sehingga diharapkan 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 juga 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).

Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu sesuai dengan komitmennya (Aranya, 1984:49).

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 variabel komitmen profesional berpengaruh signifikan bagi motivasi para auditor BPM UII. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,574 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,447 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen profesional. Hal ini berarti semakin baik komitmen profesional, maka motivasi juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan apabila (komitmen

profesional) mengalami peningkatan 1 satuan, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,447 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Rata – rata mayoritas jawaban auditor memberikan penilaian 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. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Artinya apabila komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi auditor. Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesi auditor (Rahadyan dan Andi, 2008 : 88).

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 dan Komitmen Profesional Terhadap Motivasi

Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 51,037 dan signifikansi 0,00. Hasil pada R-square menunjukkan nilai 0,743 yang artinya Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional mempengaruhi motivasi sebesar 73,4% dan sebesar 26,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu penelitian yang dilakukan oleh Badjuri (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pada penelitian Badjuri (2009) objek penelitiannya adalah auditor keuangan. Komitmen dibedakan menjadi dua, yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasional. Komitmen profesional dan komitmen organisasional mengindikasikan dua konstruk yang berbeda. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dibedakan secara empiris dan diprediksi oleh variabel yang berbeda. Sebagai contoh, komitmen organisasional berkaitan dengan jenis organisasi karyawan, sedangkan komitmen profesional diperkirakan oleh dukungan untuk kelompok dan sikap positif terhadap profesi dan karakteristik pekerjaan (Bline et al, 1992 : 79).

4.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para auditor BPM UII. Hal

ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,594 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,390 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan apabila (komitmen organisasi) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,390 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Rata-rata jawaban auditor memberikan penilaian tinggi pada variabel komitmen organisasional. Komitmen organisasional memberi suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari BPM UII, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-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 kepuasankerja auditor. Artinya apabila komitmen organisasional auditor tetap terjaga, maka akan menjamin kepuasan kerja auditor (Rapina dan Hana, 2011:73) dan (Fujianti,2010 : 8). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Bline et al., 1992 : 79).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dalam membangun model teoritis dan menganalisis data dihasilkan kesimpulan bahwa,

kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Wahyuni, 2012:52). 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. Dengan cara 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.

4.5.5 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para auditor BPM UII. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,005 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,452 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komitmen profesional, maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan apabila (komitmen profesional) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,452 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Rata – rata jawaban para auditor memberikan penilaian tinggi pada variabel komitmen profesional. Komitmen profesional berdampak pada kesadaran tinggi akan profesi yang dimiliki para auditor sehingga mereka senantiasa mengedepankan profesinya dibanding yang lain pada BPM UII, dan memberikan suatu dorongan profesional bagi para auditor untuk memberi yang terbaik demi kepentingan BPM UII, dan juga keinginan untuk terus berperan secara signifikan lewat hasil auditnya, dapat mempengaruhi kepuasan kerjaseorang auditor di dalam menjalankan profesinya.

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. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja 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 sejalan dengan 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. Dengan cara 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. Para auditor akan terus merasa puas dalam perannya di BPM UII karena merasa komitmen dalam profesinya selalu diapresiasi dan terbukti berkredibilitas tinggi

4.5.6 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan (terbukti). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 29,609 dan signifikansi 0,000. Hasil pada R-square menunjukkan nilai 0,615 yang artinya komitmen organisasional dan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja 61,5% dan sebesar 38,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu penelitian yang dilakukan oleh Dista dan Candra (2015) yang menunjukkan komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki arah koefisien regres positif.

Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian Badjuri (2009) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja maka upaya peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat melalui komitmen organisasi dan komitmen profesional para auditor BPM UII.

4.5.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para auditor BPM UII. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 9,209 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,831 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan apabila motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,831 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Rata - rata jawaban auditor BPM UII memberikan penilaian 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).

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap puas dalam pekerjaan yang dimilikinya dan dampaknya akan terus mendukung organisasi yang tempat dia bekerja, perilaku tersebut tergantung pada sejauh mana sebuah organisasi bisa terus menjaga motivasi yang diberikan para karyawannya (Effendi, Herawati, dan Anggraini, 2011 : 7).

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Semakin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi (Davis et al., 1995 : 709).

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).

Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di BPM UII, oleh sebab itu 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 memeberikan kualitas terbaik di setiap aspek pekerjaan mereka.

4.5.8 Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja yaitu 0,390 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai koefisien 0,393. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerjasama dan berprestasi dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja atau motivasi dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini menimbulkan kepuasan

kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja (Rahadyan dan Andi, 2008:83).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pernah dilakukan oleh (Badjuri, 2009:122) dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan melalui variabel intervening motivasi.

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.

4.5.9 Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja yaitu 0,452 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai koefisien 0,371. Hal ini

menunjukkan pengaruh langsung variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung komitmen profesional melalui motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan pendapat yang memiliki royalti, keinginan yang tinggi dan harapan. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya terpenuhi, kompensasi dari organisasi berupa penghargaan sesuai profesinya, akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian apabila auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja (Finna, 2014:16).

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).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh (Wahyuningrum, 2009:106) dan (Trisnarningsih, 2003 : 199) dengan hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini, selain itu dalam penelitian ini juga menunjukkan

pengaruh langsung variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan melalui variabel intervening motivasi, akan tetapi pengaruh tidak langsungnya tergolong tinggi.

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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara parsial.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen profesional terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi di badan penjaminan mutu UII secara simultan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara parsial.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII secara simultan.
7. Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja di badan penjaminan mutu UII.
8. Pengaruh langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi) lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung (komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi) 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 Angraeni. (2011). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Motivasi sebagai Variabel Moderating: Penelitian pada Lembaga Perbankan di Sumatra Barat. *Jurnal Akuntansi Fakultas EkonomiI*. 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 Donnelly 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 auditors. *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. Newstrom (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 Makasar*: 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.

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Islam Indonesia Program Studi Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang “**Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Penjaminan Mutu UII dengan Motivasi sebagai variabel Intervening**”. Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i

berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adimaz R Hizam

09311276

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisisioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

a. Jenis Kelamin :

1. Laki-laki 2. Perempuan

b. Berapa lama saudara telah bekerja sebagai auditor Badan Penjaminan Mutu UII?

1. 3-6bulan 2. 1-3 tahun
3. 3-5 tahun 4. di atas 5 tahun

c. Berapa usia anda saat ini ?

1. 25 – 30 tahun 2. 30 – 35tahun
3. 35-40 tahun 4. > 40 tahun

d. Apa pendidikan terakhir saudara ?

- 1.S1 2.S2
4. Lainnya.....

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

1. KOMITMEN ORGANISASIONAL

| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| | <i>Affective commitment</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja | | | | | |
| 2 | Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya | | | | | |
| 3 | Saat ini saya tetap bekerja sebagai auditor adalah merupakan kebutuhan | | | | | |
| 4 | Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja sebagai auditor ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting. | | | | | |
| 5 | Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| | <i>Continuance Commitment</i> | STS | TS | N | S | SS |
| 6 | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 7 | Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa. | | | | | |
| 8 | Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya. | | | | | |
| | <i>Normative Commitment</i> | STS | TS | N | S | SS |
| 9 | Saya puas dengan pekerjaan saya, karena dapat membuat kemajuan | | | | | |
| 10 | Saya mau bekerja berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi | | | | | |
| 11 | Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi | | | | | |

2. KOMITMEN PROFESIONAL

| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 12 | Saya bangga berprofesi sebagai auditor | | | | | |
| 13 | Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target. | | | | | |
| 14 | Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggungjawab | | | | | |
| 15 | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas kantor | | | | | |
| 16 | Terkadang saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya. | | | | | |
| 17 | Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain. | | | | | |
| 18 | Saya selalu hadir tepat waktu | | | | | |
| 19 | Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 20 | Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor | | | | | |
| 21 | Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesinya daripada oleh supervisor | | | | | |

3. MOTIVASI

| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 22 | Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya berbuat yang terbaik | | | | | |
| 23 | Gaji yang saya terima memotivasi saya berbuat yang terbaik | | | | | |
| 24 | Perlakuan organisasi memotivasi saya bertanggungjawab melaksanakan kewajiban | | | | | |
| 25 | Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit | | | | | |
| 26 | Prestasi memotivasi saya meningkatkan kinerja audit | | | | | |
| 27 | Saya memberikan saran yang konstruktif tentang kerja auditor yang baik | | | | | |
| 28 | Saya menerima evaluasi kerja yang memuaskan | | | | | |
| 29 | Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan teman saya dalam waktu tertentu | | | | | |
| 30 | Saya memelihara hubungan baik kepada sesama auditor | | | | | |
| 31 | Kinerja saya membuat orang lain respect kepada saya | | | | | |

4. KEPUASAN KERJA

| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Saya senang dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 33 | Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 34 | Pekerjaan yang saya lakukan ini merupakan pekerjaan yang saya minati. | | | | | |
| 35 | Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena saya melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut. | | | | | |
| 36 | Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja | | | | | |
| 37 | Saya merasa memiliki kesempatan yang luas untuk mendapatkan program pelatihan dan pengembangan. | | | | | |
| 38 | Saya diberikan wewenang atau hak untuk membuat kebijakan pemeriksaan | | | | | |
| 39 | Saya diberikan kebebasan yang tinggi dalam menjalankan tugas saya. | | | | | |
| 40 | Saya tidak memiliki masalah dalam bekerja bersama auditor lainnya. | | | | | |

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,909 | 11 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 37,6750 | 55,558 | ,658 | ,904 |
| X1.2 | 39,4500 | 45,382 | ,749 | ,898 |
| X1.3 | 38,5500 | 49,895 | ,823 | ,892 |
| X1.4 | 37,8750 | 55,189 | ,475 | ,909 |
| X1.5 | 38,1750 | 53,071 | ,787 | ,897 |
| X1.6 | 37,6750 | 56,533 | ,594 | ,906 |
| X1.7 | 39,2500 | 48,397 | ,679 | ,901 |
| X1.8 | 38,7000 | 48,472 | ,711 | ,898 |
| X1.9 | 37,9750 | 53,974 | ,631 | ,903 |
| X1.10 | 38,0250 | 51,974 | ,737 | ,897 |
| X1.11 | 38,9000 | 48,195 | ,679 | ,901 |

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,854 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 35,9500 | 21,228 | ,516 | ,845 |
| X2.2 | 35,4750 | 22,102 | ,558 | ,841 |
| X2.3 | 35,7750 | 22,435 | ,425 | ,851 |
| X2.4 | 35,9750 | 20,999 | ,664 | ,832 |
| X2.5 | 35,9000 | 21,426 | ,579 | ,839 |
| X2.6 | 36,0500 | 19,895 | ,604 | ,837 |
| X2.7 | 35,8000 | 21,446 | ,594 | ,838 |
| X2.8 | 36,2750 | 21,179 | ,716 | ,830 |
| X2.9 | 36,1750 | 21,994 | ,568 | ,841 |
| X2.10 | 36,4000 | 20,246 | ,489 | ,852 |

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,956 | 9 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1.1 | 32,3000 | 34,421 | ,891 | ,947 |
| Y1.2 | 32,1500 | 35,977 | ,925 | ,947 |
| Y1.3 | 32,2250 | 33,922 | ,864 | ,949 |
| Y1.4 | 31,9750 | 35,615 | ,912 | ,947 |
| Y1.5 | 32,5500 | 35,690 | ,669 | ,960 |
| Y1.6 | 32,3000 | 36,985 | ,709 | ,956 |
| Y1.7 | 32,5250 | 32,307 | ,857 | ,951 |
| Y1.8 | 32,0750 | 35,815 | ,891 | ,948 |
| Y1.9 | 31,9000 | 36,349 | ,798 | ,952 |

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Z

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,960 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Z1.1 | 36,1250 | 45,958 | ,716 | ,960 |
| Z1.2 | 36,5750 | 40,046 | ,798 | ,961 |
| Z1.3 | 36,1750 | 42,558 | ,908 | ,953 |
| Z1.4 | 36,3750 | 44,753 | ,837 | ,956 |
| Z1.5 | 36,1000 | 42,400 | ,921 | ,952 |
| Z1.6 | 36,2000 | 43,446 | ,910 | ,953 |
| Z1.7 | 36,3000 | 45,600 | ,854 | ,956 |
| Z1.8 | 36,2000 | 44,010 | ,851 | ,955 |
| Z1.9 | 36,2500 | 44,756 | ,736 | ,960 |
| Z1.10 | 36,1750 | 42,866 | ,845 | ,955 |

Lampiran 6

Hasil Frekuensi Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

| | | Usia | Jenis kelamin | Lama Bekerja | Pendidikan terakhir |
|---|---------|------|---------------|--------------|---------------------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | Usia | | | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | 30-35 | 7 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| | 36-40 | 15 | 37,5 | 37,5 | 55,0 |
| | > 40 | 18 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

| | | Jenis kelamin | | | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | Laki-laki | 17 | 42,5 | 42,5 | 42,5 |
| | Perempuan | 23 | 57,5 | 57,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

| | | Lama Bekerja | | | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|--------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | 1 tahun - 3 tahun | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| | 3,1 tahun - 5 tahun | 13 | 32,5 | 32,5 | 60,0 |
| | > 5 tahun | 16 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

| | | Pendidikan terakhir | | | Cumulative Percent |
|-------|---------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | S2 | 31 | 77,5 | 77,5 | 77,5 |
| | Lainnya | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 7 Data mentah kuesioner

| No | Usia | Jenis kelamin | Lama bekerja | Pendidikan terakhir |
|----|------|---------------|--------------|---------------------|
| 1 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 13 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 15 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 17 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 19 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 21 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 30 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 31 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 34 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 35 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 37 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 39 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 40 | 3 | 1 | 3 | 3 |

Pertanyaan Komitmen Organisasional (X1)

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-----------|---------------|
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Tot al | rata- rata |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | 4,27 |
| 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 | 3,45 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 | 4,36 |
| 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3,27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 | 4,82 |
| 6 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,45 |
| 7 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,55 |
| 8 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 33 | 3,00 |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,09 |
| 10 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 44 | 4,00 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 29 | 2,64 |
| 12 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 | 3,55 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 53 | 4,82 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 41 | 3,73 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 | 4,64 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 31 | 2,82 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 | 3,73 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 4,73 |
| 19 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3,27 |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 38 | 3,45 |
| 21 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 37 | 3,36 |
| 22 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,45 |
| 23 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 37 | 3,36 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4,91 |
| 25 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 34 | 3,09 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 | 4,64 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 51 | 4,64 |
| 28 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 42 | 3,82 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 | 4,45 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 | 4,73 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 39 | 3,55 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3,91 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 | 2,73 |
| 34 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 37 | 3,36 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4,91 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4,91 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 | 4,82 |
| 38 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 | 2,82 |
| 39 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 39 | 3,55 |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 32 | 2,91 |

Pertanyaan Komitmen Profesional (X2)

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-----------|
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total | Rata-rata |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4,70 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 3,40 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4,60 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 6 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 38 | 3,80 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,80 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3,10 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3,50 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 40 | 4,00 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3,10 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 45 | 4,50 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 32 | 3,20 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5,00 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3,50 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 41 | 4,10 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,60 |
| 19 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,90 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,20 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3,70 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 35 | 3,50 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | 4,00 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,40 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 42 | 4,20 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5,00 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,30 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4,10 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,40 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,40 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 3,50 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 3,90 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3,40 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 37 | 3,70 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,30 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,40 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 3,30 |
| 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3,90 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3,30 |

Pertanyaan Motivasi (Z)

| | Z1.1 | Z1.2 | Z1.3 | Z1.4 | Z1.5 | Z1.6 | Z1.7 | Z1.8 | Z1.9 | Z1.10 | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-----------|
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Total | Rata-rata |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5,00 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 36 | 3,60 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,60 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 | 3,60 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4,60 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,70 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 2,90 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3,00 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,30 |
| 11 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 2,70 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,30 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4,60 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5,00 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 | 2,40 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3,00 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,60 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,30 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,20 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,30 |
| 22 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,70 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 4,70 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5,00 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,60 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,30 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,60 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,90 |
| 31 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,70 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,30 |
| 33 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 2,70 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,10 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,60 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,70 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 4,70 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 27 | 2,70 |
| 39 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,70 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3,00 |

Pertanyaan Kepuasan Kerja (Y)

| | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Total | Rata-rata |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4,67 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 | 3,56 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,11 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4,44 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5,00 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,67 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 | 2,78 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 3,44 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4,33 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 2,78 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,89 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5,00 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,67 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,00 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 | 2,78 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 3,44 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4,33 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3,78 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,89 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4,33 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3,78 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,89 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5,00 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,67 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,00 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4,33 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3,78 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,89 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5,00 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,67 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,00 |
| 33 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 | 2,67 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,00 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4,33 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,89 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5,00 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 | 2,67 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,00 |
| 40 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 | 2,67 |

Lampiran 8

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2 -> Z

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|---|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |

| | | | | | | | | |
|---|---------------------------|-------|------|------|-------|------|------|-------|
| 1 | (Constant) | -,404 | ,493 | | -,820 | ,418 | | |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,484 | ,128 | ,473 | 3,780 | ,001 | ,460 | 2,176 |
| | Komitmen profesional (X2) | ,644 | ,180 | ,447 | 3,574 | ,001 | ,460 | 2,176 |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Hasil Uji Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2 -> Y

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | -,144 | ,599 | | -,241 | ,811 | | |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,403 | ,155 | ,390 | 2,594 | ,014 | ,460 | 2,176 |
| | Komitmen profesional (X2) | ,656 | ,218 | ,452 | 3,005 | ,005 | ,460 | 2,176 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji Uji Multikolinieritas Variabel Z -> Y

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | ,651 | ,373 | | 1,747 | ,089 | | |
| | Motivasi (Z) | ,839 | ,091 | ,831 | 9,209 | ,000 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel X1, X2 -> Z

| | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | | |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,855 | ,300 | | 2,851 | ,007 |
| | Komitmen organisasi (X1) | -,102 | ,078 | -,294 | -1,306 | ,200 |
| | Komitmen profesional (X2) | -,046 | ,110 | -,094 | -,417 | ,679 |

a. Dependent Variable: AbsResXZ

Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel X1, X2 -> Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|---------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | ,353 | ,354 | | ,998 | ,325 |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,136 | ,090 | ,359 | 1,508 | ,140 |
| | Komitmen profesional (X2) | -,129 | ,130 | -,237 | -,996 | ,326 |

a. Dependent Variable: AbsResiXY

Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Z -> Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | -,035 | ,200 | | -,176 | ,861 |
| | Motivasi (Z) | ,092 | ,049 | ,293 | 1,888 | ,067 |

a. Dependent Variable: AbsResZY

Lampiran 9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X1, X2 -> Z

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,857 ^a | ,734 | ,720 | ,38784 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---|------------|--------|----|-------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 15,354 | 2 | 7,677 | 51,037 | ,000 ^a |
| | Residual | 5,566 | 37 | ,150 | | |
| | Total | 20,920 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

b. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,404 | ,493 | | ,820 | ,418 |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,484 | ,128 | ,473 | 3,780 | ,001 |
| | Komitmen profesional (X2) | ,644 | ,180 | ,447 | 3,574 | ,001 |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X1, X2 -> Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,785 ^a | ,615 | ,595 | ,47052 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 13,110 | 2 | 6,555 | 29,609 | ,000 ^a |
| | Residual | 8,191 | 37 | ,221 | | |
| | Total | 21,301 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen profesional (X2), Komitmen organisasi (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,144 | ,599 | | -,241 | ,811 |
| | Komitmen organisasi (X1) | ,403 | ,155 | ,390 | 2,594 | ,014 |
| | Komitmen profesional (X2) | ,656 | ,218 | ,452 | 3,005 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Z -> Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,831 ^a | ,691 | ,682 | ,41649 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 14,710 | 1 | 14,710 | 84,798 | ,000 ^b |
| | Residual | 6,592 | 38 | ,173 | | |
| | Total | 21,301 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | ,651 | ,373 | | 1,747 | ,089 |
| | Motivasi (Z) | ,839 | ,091 | ,831 | 9,209 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Analisis Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- a. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap motivasi (Z)

$$X1 \rightarrow Z = 0,473$$

- b. Pengaruh variabel komitmen profesional (X2) terhadap motivasi (Z)

$$X2 \rightarrow Z = 0,447$$

- c. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$X1 \rightarrow Y = 0,390$$

- d. Pengaruh variabel komitmen profesional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$X2 \rightarrow Y = 0,452$$

- e. Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$Z \rightarrow Y = 0,831$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z)

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,473 \times 0,831) = 0,393$$

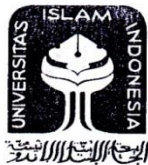
b. Pengaruh variabel komitmen profesional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z)

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,447 \times 0,831) = 0,371$$

Tabel 4.33 Total Koefisien

| Model Regresi | Koef. Pengaruh Langsung | Koef. Pengaruh Tidak Langsung | Koef. Pengaruh Total |
|---------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|
| X1 → Z | 0,473 | - | - |
| X2 → Z | 0,340 | - | - |
| Z → Y | 0,831 | - | - |
| X1 → Y | 0,390 | (0,473x 0,831)= 0,393 | 0,783 |
| X2 → Y | 0,452 | (0,447x 0,831) = 0,371 | 0,823 |

Sumber: Data primer diolah, 2017



الجامعة الإسلامية الإندونيسية

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA BADAN PENJAMINAN MUTU

Kampus Terpadu UII, Gedung Rektorat Lt. 3, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Sleman 55584

Telp. (0274) 898444, Ext. 1312, 1313; Fax. 898459

<http://www.uui.ac.id>; <http://www.bpm-uui.com>; E-mail : bpm@uui.ac.id

No. : 12/KBPM/70/BPM/III/2017

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth :

Auditor

Badan Penjaminan Mutu

di Lingkungan Universitas Islam Indonesia

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan pemberian ijin penelitian oleh Wakil Rektor I Universitas Islam Indonesia sebagaimana surat nomor 749/WR.I/70/DOSDM/III/2017, maka dengan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu Auditor untuk berkenan membantu pelaksanaan penelitian Mahasiswa atas nama sebagai berikut:

| | |
|------------------|--|
| Nama | : Adimaz R. Hizam |
| NIM | : 09311276 |
| Dosen Pembimbing | : Dra. Suhartini, M.Si. |
| Judul Penelitian | : "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Penjaminan Mutu UII dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening" |

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Jumadil Akhir 1438 H
23 Maret 2017 M

