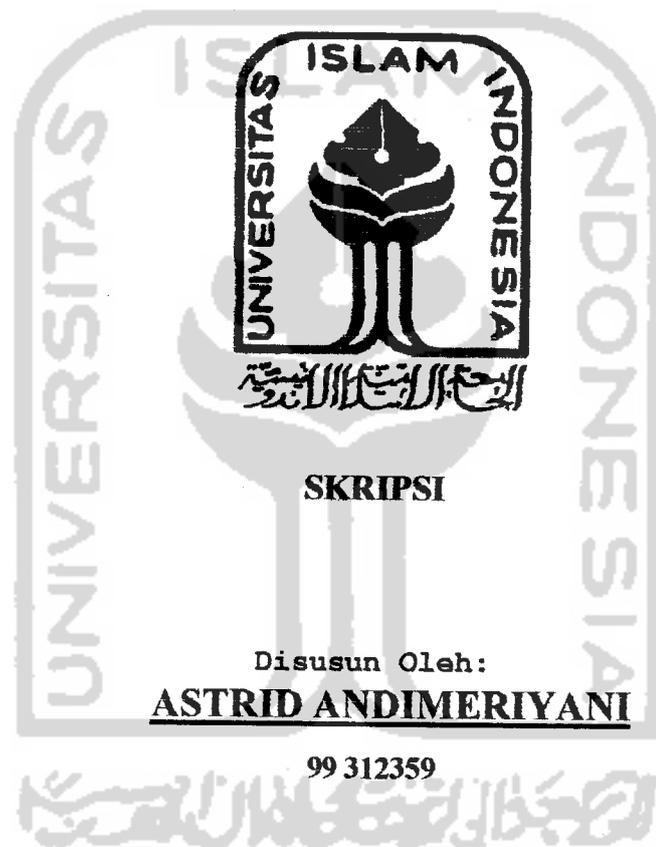


**ANALISIS PENGARUH JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta)



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2006**

**ANALISIS PENGARUH JABATAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata 1 Program Studi Ekonomi Akuntansi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

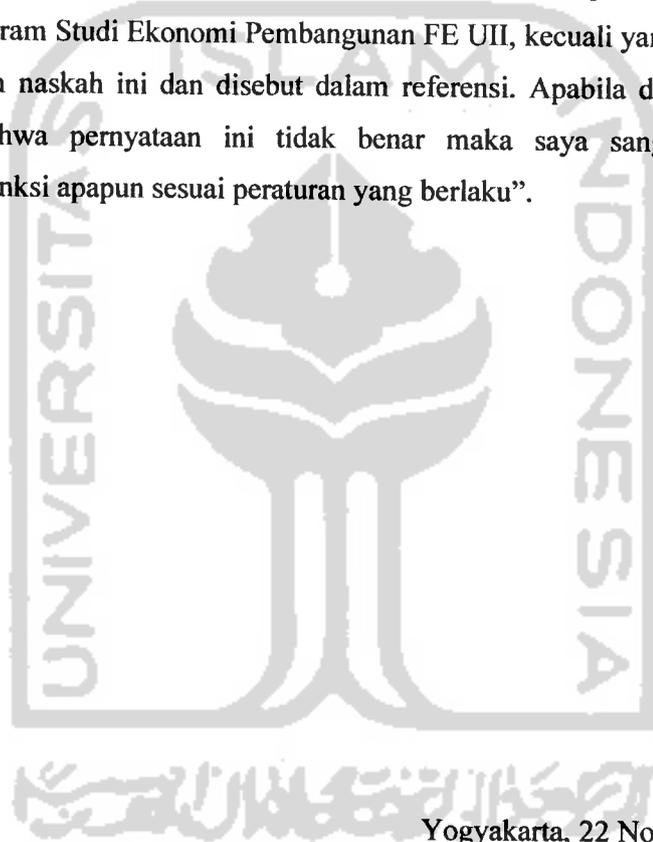
ASTRID ANDIMERIYANI
99312359/Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2007

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan FE UII, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.



Penulis

(Astrid Andimeriyani)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta)**

Yogyakarta, 22 November 2006

Telah disetujui dan diterima

Oleh Dosen Pembimbing



Mahmudi, SE. M.Si. Ak

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Analisis Pengaruh Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap
Komitmen Organisasi (Studi Empiris KAP di Jogjakarta)**

Disusun Oleh: **ASTRID ANDIMERIYANI**
Nomor mahasiswa: 99312359

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 18 Desember 2006

Pembimbing Skripsi/Penguji : Mahmudi, SE.M.Si, Ak

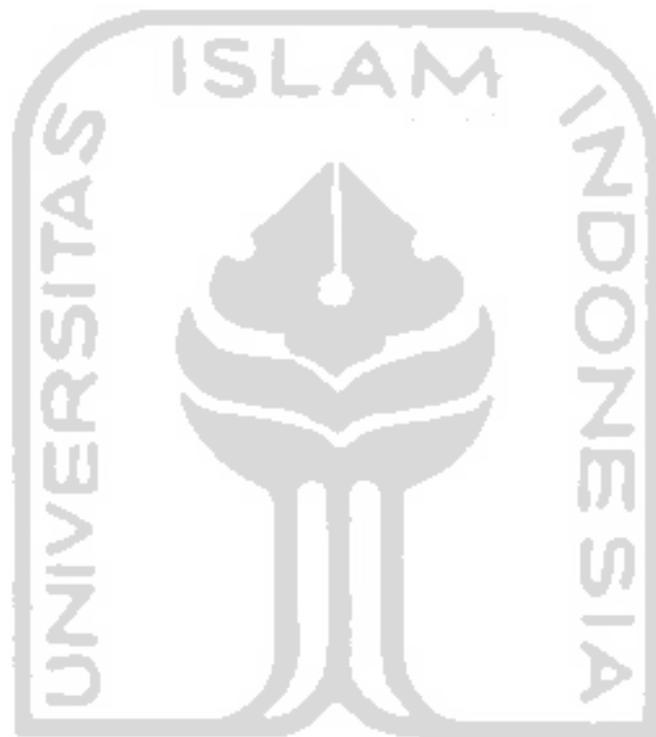
Penguji : Dra. Neni Meidawati, M.Si, Ak

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

PERSEMBAHAN



*Untuk orang-orang yang aku cintai, My dearest beloved Allah
SWT, keluarga besar Sayono Utomo dan Sri Murtini atas support
kasih sayang yang tak terlingga dan doa yang tiada pernah henti,
Anton Leonardo my outstanding saviour.*

MOTTO

Ilmu adalah lebih utama daripada harta. Ilmu menjagamu, sedangkan kamu harus menjaga hartamu. Harta akan berkurang bila kau nafkahkan, sedangkan ilmu bertambah subur bila kau nafkahkan, demikian pula budi yang ditimbulkan melalui harta akan hilang dengan hilangnya harta

(Ali Bin Abi Tholib)

Nikimatilah kehidupan duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya dan perbanyaklah ibadahmu seolah-olah engkau akan menghadapNya.

(Q.S Al Yunus : 100)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **"ANALISIS PENGARUH JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta)"** sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa berhasilnya pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Asmai Ishak, M.Bus.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak. Drs. Mahmudi, SE. M.Si. Ak selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan dorongan, arahan, juga motivasi dengan penuh perhatian dan kesabaran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. My lovely mom and dad, bapak Sayono Utomo dan ibu Sri Murtini yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dan dorongannya setelah sekian lama dalam penantian, finally... I did it! And I will make you proud, I swear.

4. My sweetheart Anton Leonardo, you came out of nowhere and you saved the pieces of me... you are amazing. Makasih buat anter jemput en ketikannya selama ini, buat kesetiaan dan ketenanganmu yang dapat membuatku selalu tegar dan bangkit lagi.
5. My sister Anna Murdiyanti, thank's atas semua doanya dan semangatmu yang selalu menginspirasi perjalananku, you're wonderful.
6. My greatest brother ever Andri Ardiyanto, segala kritikan dan ledekanmu memacu aku untuk menyelesaikan skripsi ini, and I did! Although it took a long time, but it's okelah.
7. My inlaw's Teguh Widodo dan Ambar Miyat Mulati, doa dan bantuan kalian dalam segala hal sangat berarti, especially transferannya, big thank's to you guys.
8. My adorable nephews Rafli dan Razqi Widodo yang selalu membuatku tertawa dan me-refresh kembali dengan tingkah laku konyolnya. And my becoming nephew next year...welcome to this lovely family ever.
9. Temen seperjuanganku Orin en Fifi, we start this together and we end up together, finally we made it! Let's rocks this wildworld, gals.
10. Cepit Baru member Budi yang selalu ganti warna rambut juga yang berubah jadi kagetan sejak gempa 27 Mei '06, Uchen-peng-gila ngana pe pantat babulu best seller box office, Chandra thank's for the songs (Suaranya selalu kedengeran sampe dirumah bawah), Merry Xmas hot gossip akhirnya selesai juga skripsi ini Mer...ampe bosen bow, goodluck with KW ya, Eli hidup Kindai.. rame terus yah!, Joe my bro thank's for reminds me masalah skripsi

ini ya te.. Nia en Aa' Acep si mami-papi Cepitbaru, Varev.. kapan kamu nyusul? Aku bakal kangen ma gitar en suara seru kamu, Hendra jangan lupakan aku ya.., Bang Dila minyak kayu putih Ambonmu berguna sekali, Mba Ovien aku kangen mantera-manteramu, Saut my best friend yang ganteng, Mba Meta en Aim thank's for "those time", Amin en Rio burjo thank's utangannya ya..you're the best, Wartel Rizky, pak Mohede "bapak kos paling pengertian", warung pak Doyok en pak Suwe.

11. Angkatan 99 en temen2 Jogjaku, Ari pejret, Ferdy, Inten, Inkus, Temek, Dwi Bontang ('03 temen seperjuanganku BTAQ en kompre), Tommy, Zaky (Berondong2ku, thank's udah nemenin aku kompre), Saleh Lombok, Aom, Awang, David, Bopa.. akhirnya lulus juga, kalian semua ga percaya kan?
12. Temen2ku Solo Nana, Galuh, Julian, Putri, Vita, Ruri, Rita, Wulan, Nina my Girl power team, kalian selalu memberiku semangat hingga selesainya skripsi ini, telat banget yah... Tika my sweetie friend, Cuma kamu yang selalu inget en nanyain kabarnya bapak.. thank's for your lovely attention.
13. Temen2ku KASMAJI Solo, Sekar, Dini, Wawa, Metty, Angga, Sasa, Kethong, Pelo, MoyoJinto, Roche, Sigit, Didotdempoel, Sonny, Doddy (Alm), Drian, Adi en all I can't mentions, bener2 hilang satu kekhawatiran nih.
14. Keluarga Bausasran Jogja, my sweetest family I found.
15. My old time patners... thank's guys.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun, serta mohon maklum.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan laporan ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 21 November 2006

Penulis

(Astrid Andimeriyani)



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN BERITA ACARA.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Hipotesis Penelitian	5
1.6. Metode Penelitian	5
1.7. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Budaya Organisasi	10
2.2. Komitmen Karyawan	18
2.3. Kerangka Berpikir	26
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.2. Data Penelitian dan Metode Pengumpulan Data	32
3.3. Variabel dan Definisi Variabel	32
3.4. Alat Analisis	33
BAB IV ANALISA DATA	
4.1. Karakteristik Responden	39
4.2. Uji Kevalidan Data	42
4.3. Analisis Kuantitatif	46
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	53
5.3. Keterbatasan	53
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2. Usia Responden	40
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden	41
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	42
Tabel 4.5. Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	44
Tabel 4.6. Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	46
Tabel 4.8. Hasil Rangkuman Analisis Regresi Berganda.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar dapat berjalan sendiri-sendiri. Pernyataan pandangan dari sumber daya manusia di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang sering kita dengar sekarang dengan istilah *corporate culture*.

Budaya organisasi merupakan salah satu jenis aktiva tidak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Menurut Kotler dan Heskett dalam Nur (2000) budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam dekade yang akan datang. Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dari prestasi kerja sumberdaya manusia (SDM). Makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi (Atmosoeperto, 2001). Suatu perusahaan yang mempunyai budaya perusahaan

yang kuat dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar perusahaan yang mengamatinya.

Tingkat motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja adalah harapan untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka oleh organisasi, jika kebutuhan ini terpenuhi maka karyawan akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen organisasi pada organisasi, sehingga lebih lanjut karyawan akan mempergunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud.

Sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu, seperti dilihat dari Akuntan Senior dan Junior dan staff mampu mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi. Hal ini semakin tinggi jabatan seseorang akan mengakibatkan seseorang lebih berkomitmen, karena semakin jabatannya tinggi, fasilitas yang diberikan organisasi juga semakin baik. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena memiliki otonomi lebih besar, pekerjaan lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian, sedangkan Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang

dan tanggung jawab yang kecil apalagi karyawan tersebut berpendidikan tinggi yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, Budaya Organisasi dan jabatan diduga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Bagian dari elemen organisasi di Kantor Akuntan Publik yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi berupa komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **Analisis Pengaruh Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik Kota Yogyakarta)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan maka penelitian ini bermaksud akan menguji kembali pengaruh jabatan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, adapun masalah yang diteliti yaitu :

1. Apakah Jabatan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta?
2. Apakah Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta?

3. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jabatan terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta?

1.4. Manfaat Penelitian

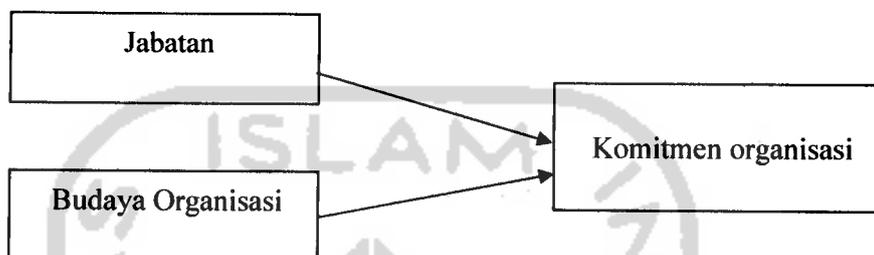
Manfaat penelitian yang diharapkan akan dapat diperoleh, antara lain:

1. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta dalam mengubah keputusannya tentang kebijakan sumber daya manusianya, khususnya tentang pengaruh jabatan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Bagi pendidikan Akuntansi, diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan wacana baru tentang perilaku Akuntansi.
3. Bagi Peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama kuliah khususnya tentang pengaruh jabatan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

1.5. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh jabatan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



- H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jabatan terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.
- H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.
- H3. Budaya organisasi faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Populasi dan Sampel Penelitian

1.6.1.1. Populasi.

Populasi objek penelitian ini adalah para Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

1.6.1.2. Sampel.

Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan sebagai sampel adalah para akuntan publik yang memiliki jabatan manajer, staff dan senior. Sampel yang diambil adalah akuntan yang bekerja di KAP di wilayah Kota Yogyakarta secara individual sebagai unit yang dianalisis.

1.6.2. Data Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

1.6.2.1. Data Penelitian

Data penelitian yang diperlukan untuk menyusun laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

1.6.2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu suatu tehnik pengumpulan data dimana penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Responden tersebut adalah para staf Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

1.6.3. Alat Analisis

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

Pengolahan uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS for Windows 10.00*.

Pengujian terlebih dahulu dilakukan untuk menguji validitas kuesioner, setelah diperoleh data yang valid, pengujian kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Sedangkan tingkat validitas suatu kuesioner ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) antara skor item dengan total skor item yang dimilikinya.

Uji reliabilitas instrumen yang dilakukan pada penelitian ini adalah reliabilitas internal, yaitu dengan analisis data dari satu kali pengtesan. Dalam penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha*, kemudian dibandingkan dengan angka menurut teori Numaly bahwa *Alpha* lebih besar 0,6 maka jawaban responden dinyatakan *reliabel*, sebaliknya jika *Alpha* lebih kecil 0,6 maka jawaban responden dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Hipotesis Data

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS Release 10.0 for Windows*.

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap

variabel lainnya. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut : (Zainal Mustofa EQ, 1995 : 141)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2+ e$$

Di mana:

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Jabatan

X₂ = Budaya organisasi

a = Bilangan konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi

e = Error term

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai keseluruhan isi skripsi ini, berikut sistematika penulisannya:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan berisi antara lain: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori akan dibahas tentang teori-teori yang mendasari penulisan penelitian yang dihubungkan dengan analisis terhadap permasalahan.

BAB III. METODE PENELITIAN

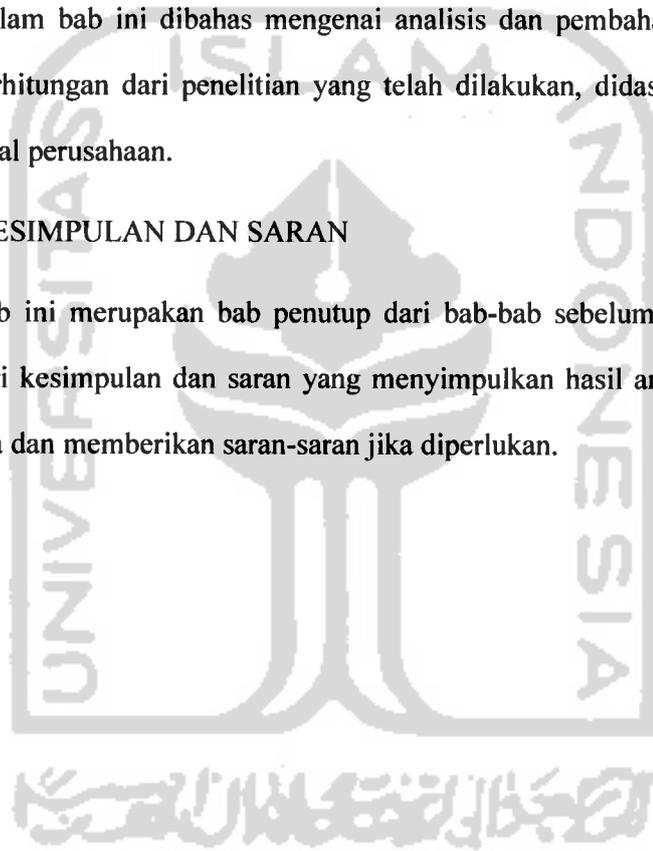
Dalam metode penelitian akan menguraikan variabel penelitian, jenis data yang diperlukan, metode pengumpulan data, lokasi perusahaan, dan alat analisis yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas mengenai analisis dan pembahasan serta hasil perhitungan dari penelitian yang telah dilakukan, didasarkan pada data awal perusahaan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari bab-bab sebelumnya yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang menyimpulkan hasil analisis data yang ada dan memberikan saran-saran jika diperlukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Jabatan Organisasi

Tingkatan Jabatan Karyawan adalah Staf, Senior dan Manajer. Para Manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya sebagai Akuntan daripada para Anggota/Stafnya (Cahyono dan Ghozali, 2002). Sedangkan menurut Basset dalam (Kusjainah, 1998) Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan lebih tinggi merasa lebih puas daripada level bawah. Hal ini didukung hasil studi Cahyono dan Ghozali, (2002) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Akuntan pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau partner, dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh Partner. Manajer, lebih memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan senior dan staff. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang, maka akan tinggi pula kepuasan kerjanya yang mengakibatkan komitmen terhadap organisasi menjadi tinggi pula. Karyawan yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian.

Jabatan organisasi merupakan tanggung jawab pribadi pada diri karyawan organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan bagian yang menjadi tanggung jawabnya demi tujuan organisasi atau perusahaan (Rini,

2002). Karyawan organisasi dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan yang ada dalam organisasi atau perusahaan dengan tanpa harus menanyakan kepada atasannya atas tanggung jawab sesuai dengan pembagian jabatan yang sudah ada. Hal ini sesuai dengan struktur organisasi yang ada dalam organisasi, maka tanggung jawab atas jabatan yang diembanya sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan pada dasarnya memiliki porsi tertentu sesuai kemampuannya dan sesuai jabatan yang sudah dijabatnya. Dengan porsi jabatan yang sesuai, maka diharapkan dapat memberikan motivasi yang pada akhirnya komitmen karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sumardiono (2005) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara jabatan organisasi terhadap komitmen karyawan BUKP Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jabatan terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh

sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Robins (1996) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai suatu bidang yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Sebagai bidang studi, maka perilaku organisasi mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi yaitu: perorangan, kelompok dan struktur. Di samping itu perilaku organisasi secara spesifik menekankan pada perilaku dikaitkan dengan pekerjaan, produktivitas, kinerja karyawan, manajemen, komunikasi antar pribadi, motivasi, desain pekerjaan, jenuh kerja, dan konflik kerja.

Perlakuan keorganisasian merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi cara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi. Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi. Karena untuk dapat memahami perilaku keorganisasian maka harus mampu memahami perilaku berbagai individu dalam organisasi. Struktur organisasi berpengaruh terhadap individu atau orang-orang dalam organisasi serta efektivitas dari organisasi tersebut. Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi.

Masalah utama dalam mempelajari perilaku organisasi adalah hubungan antar manusia dalam organisasi. Organisasi membutuhkan orang-orang untuk melakukan aktivitas organisasi, begitu juga manusia

membutuhkan organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang lebih besar dari yang dapat dilakukannya sendiri. Oleh karenanya antara organisasi dengan manusia memiliki hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Tujuan dari mempelajari perilaku keorganisasian adalah memahami, meramalkan dan mengendalikan perilaku-perilaku yang terjadi di dalam organisasi.

Perilaku keorganisasian dapat dilakukan dengan tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Dalam analisis pada individu, kejadian-kejadian yang terjadi pada suatu kelompok bukan sekedar penjumlahan dari perilaku-perilaku individu. Kelompok mengembangkan norma-normanya sendiri tentang perilaku yang dapat diterima oleh para anggotanya. Perilaku kelompok dipengaruhi oleh dinamika kelompok, aturan kelompok dan nilai-nilai yang dianut oleh kelompok tersebut.

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, tindakan program-program mental seseorang. Berbeda dengan watak dan sifat alami manusia, budaya itu merupakan hasil pembelajaran tetapi bukan bersifat turun temurun. Budaya itu tidak unik dimiliki setiap orang tetapi budaya itu merupakan fenomena kolektif yang dimiliki sekelompok orang, dapat berupa kelompok organisasi, bangsa, atau negara. Budaya yang dimiliki masyarakat disebut budaya masyarakat, dan budaya yang dimiliki organisasi disebut budaya organisasi (Sutanto, 2002). Suatu organisasi

terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar dapat berjalan sendiri-sendiri. Pernyataan pandangan dari sumber daya manusia di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang sering kita dengar sekarang dengan istilah *corporate culture*. Budaya organisasi merupakan salah satu jenis aktiva tidak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Gibson et. al., (1997) budaya organisasi adalah sesuatu yang dipercaya oleh karyawan dan kepercayaan ini dapat membentuk keyakinan, nilai-nilai dan ekpektasi. Termasuk dalam definisi budaya organisasi adalah simbol-simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, dan mitos, gambaran organisasi yang dibuat oleh pendiri organisasi atau pimpinan lain, hasil sejarah di masa lalu, didasarkan pada simbol, dan merupakan abstraksi dari perilaku.

Schein dalam Atmosoeprpto (2001), memberikan beberapa pengertian umum mengenai budaya organisasi antara lain:

1. Keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi.
2. Norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja.
3. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh suatu organisasi.
4. Filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi.
5. Aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi.

Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu budaya yang kuat ditentukan oleh sejauh mana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Intensitas menunjukkan tingkat komitmen anggota-anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi. Budaya organisasi yang kuat diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Untuk membentuk organisasi yang kuat organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan.

2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Tujuh karakteristik dari budaya suatu organisasi menurut (Robins, Stephen, 1996) adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana para karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian kerincian

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan secara tim-tim, bukannya individu-individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini

menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

2.2.3. Terbentuknya Budaya Organisasi.

Budaya organisasi yang terbentuk ditentukan oleh beberapa unsur yaitu:

1. Lingkungan usaha

Lingkungan dimana perusahaan tersebut beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.

2. Nilai-nilai

Merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.

3. Panutan atau keteladanan

Orang-orang yang menjadi panutan kepada karyawan lainnya karena keberhasilannya.

4. Upacara-upacara

Acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

5. Network

Jejaring komunikasi informal didalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

Karena budaya organisasi membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, maka perlu tetap dipelihara keberadaannya. Komitmen seluruh karyawan,

dimulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapisan terbawah merupakan persyaratan mutlak untuk tetap terpeliharanya budaya organisasi. Komitmen tidak sekedar keterkaitan fisik, tetapi juga secara mental. Selain komitmen, suasana kerja atau iklim kerja harus dipelihara agar tetap kondusif, maka lingkungan kerja benar-benar dapat dirasakan sebagai tempat yang menyenangkan, sehingga budaya kerja atau budaya dari suatu perusahaan atau organisasi yang baik, akan dapat dipertahankan dan dikembangkan.

Agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, budaya perusahaan harus berkembang mengikuti perkembangan di dalam dan di luar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengadaptasi perubahan-perubahan, perkembangan dan inovasi yang terjadi di luar dan juga mampu mengintegrasikan perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam, seperti nilai-nilai, profil karyawan, pengembangan sumber daya manusia dan lain-lain. Budaya perusahaan harus bersifat dinamis agar tetap bisa diterima oleh semua sumber daya manusianya.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perbedaan Budaya Organisasi.

Menurut Pratt dan Beaulieu dalam Nur (2000) bahwa perbedaan budaya organisasi disebabkan oleh berbagai aspek organisasi:

1. Ukuran perusahaan diukur berdasarkan jumlah anggaran tahunan, investasi modal, dan jumlah karyawan. Dimensi praktek budaya organisasi merupakan perilaku karyawan secara kolektif sebagai salah satu pencerminan dari ukuran unit organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap budaya

dari satu ide yang sama yaitu universitas dalam suatu tingkatan tertentu elemen-elemen dari budaya universitas menjadi bagian dari elemen-elemen budaya fakultas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

2.3. Komitmen Karyawan

2.3.1. Pengertian Komitmen

Dalam dunia kerja komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting, dan sering dipergunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai salah satu persyaratan atau dasar pertimbangan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka pemahaman terhadap komitmen organisasi atau perusahaan sangat penting untuk dimiliki oleh setiap unsur personal yang terlibat di dalamnya dalam rangka untuk pengembangan karier selanjutnya dalam organisasi.

Berkait dengan definisi komitmen, terdapat beberapa pengertian sebagaimana dikemukakan oleh Mowday, dkk, dalam (Sumardiono, 2005). Pengertian-pengertian tentang komitmen karyawan terhadap organisasi dikemukakan oleh Sheldon, Kanter, Hall, Schneider, Nygren, dan Buchanan. Sheldon, dalam (Pujiastuti, 1994) mengemukakan bahwa komitmen adalah suatu sikap atau suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan

dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) yang dinyatakan oleh seseorang (karyawan) terhadap organisasinya. Beliau berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi dimana mereka (karyawan) bekerja pada organisasi atau perusahaannya.

Selanjutnya Pantja Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Porter dan Smith, dalam (Kusjainah, 1998) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seseorang individu (karyawan) dengan organisasi atau perusahaan yang memungkinkan seorang individu (karyawan) yang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
2. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selain pengertian sebagaimana disebut di atas, secara lebih tegas pengertian komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua; yaitu: pengertian dalam kategori perilaku dan pengertian dalam kategori sikap (Kusjainah, 1998). Dari sisi perilaku, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi (perusahaan) bila karyawan tersebut telah bekerja selama bertahun-tahun dan akan merasa kehilangan bila meninggalkan organisasi (perusahaan tersebut). Sedangkan dari sisi sikap, komitmen dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang (karyawan) mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi (perusahaan) dan tujuan-tujuannya, serta ingin tetap menjadi anggota dari organisasi (perusahaan) tersebut.

Dalam kaitannya dengan pengertian komitmen dari sisi sikap, Steers dan Porter, dalam (Sumardiono, 2005) menyebutkan ada 3 aspek yang menjadi ciri seseorang dikatakan memiliki komitmen yang bersifat emosional; yaitu:

1. Adanya suatu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Adanya suatu kepercayaan walaupun keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam mengkaji komitmen organisasi harus mendasarkan diri pada sikap individu. Karena komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap

kerja yang biasanya banyak berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti mendasarkan pengertian komitmen sebagai suatu sikap, yaitu memandang komitmen sebagai sesuatu yang bersifat efektif emosional. Dalam hal ini komitmen dapat dijabarkan sebagai suatu kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi organisasi, dan adanya keyakinan serta penerimaan secara penuh nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semua ini dilakukan oleh individu dalam usahanya untuk mengintegrasikan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi (perusahaan) adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif dalam organisasi yang ditandai dengan adanya dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

2.3.2. Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi

Komitmen kerja karyawan terhadap organisasi merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi tersebut. Sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut berhubungan dengan dapat tercapainya tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka yang muncul

kemudian tidak hanya loyalitas kepada organisasi tetapi juga akan melahirkan suatu hubungan yang aktif yang saling mendukung di dalam organisasi tersebut dan mendukung dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Robbins, 1998 yang menjadi titik perhatian dalam *attitude* atau sikap karyawan di dalam organisasi adalah *job satisfaction*, *job involvement* dan *organizational commitment*. Ketiga unsur tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasi.

Organizational commitment sebagai suatu sikap yang dapat merupakan sikap loyal dari karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses bagi anggota organisasi untuk memberikan perhatian kepada organisasi yang akan menghasilkan keberhasilan bagi organisasi tersebut di masa yang akan datang (Luthans, 1998). *Organizational commitment* merupakan suatu tingkatan atau tahap di mana karyawan mampu untuk memahami tujuan dan organisasi tertentu dan berharap untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut (Robbins, 1998). *Organizational commitment* dapat digunakan sebagai indikator yang lebih baik daripada mempergunakan *job satisfaction* untuk mengukur tingkat *turnover* karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini karena ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya belum tentu menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut secara keseluruhan, namun apabila ketidakpuasan tersebut meluas kepada organisasi maka hal ini dapat menyebabkan karyawan akan memutuskan untuk keluar dari organisasi tersebut (Robbins, 1998). Komitmen karyawan yang tinggi terhadap

organisasi akan menyebabkan karyawan akan bekerja dengan baik dan keras bagi organisasi, karena sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja akan menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi (Luthans, 1998).

Meyer dan Allen dalam (Luthans, 1998) menunjukkan tiga dimensi yang mendukung dalam *Organizational commitment* yaitu:

1. *Affective commitment*, meliputi perasaan karyawan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment*, meliputi komitmen yang didasarkan pada biaya asosiasi karyawan pada saat meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment*, meliputi perasaan karyawan terhadap keinginan untuk menetap pada organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi, sehingga kunci bagi pihak manajemen adalah bagaimana manajemen mampu menemukan cara yang tepat untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut David dalam (Sadler, 1994) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu:

1. Karakteristik individu, merupakan karakteristik yang melekat pada individu seperti usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin serta faktor kepribadian seperti motif berprestasi, perasaan ikut memiliki, kepuasan kerja dan sebagainya.

2. Karakteristik kerja, berkaitan dengan peran karyawan dalam perusahaan. Ketidakjelasan peran karyawan kepada perusahaan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Karakteristik struktur, yaitu berkaitan dengan struktur organisasi dari perusahaan. Struktur ini dipengaruhi oleh besarnya organisasi dan bentuk dari struktur organisasi tersebut (desentralisasi dan sentralisasi).
4. Pengalaman kerja, berkaitan dengan pengalaman kerja dari karyawan yang kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan kepada organisasi.

Buchanan dalam (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1996) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Pentingnya pribadi, merupakan suatu pengalaman karyawan sebagai anggota organisasi yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen karyawan tersebut kepada organisasi.
2. Terpenuhinya harapan, maksudnya adalah bagaimana organisasi mampu untuk memberikan terpenuhinya harapan karyawan pada saat bekerja pada organisasi tersebut.
3. Tantangan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang penting karena dengan pemberian tugas yang menantang dan menarik akan memberikan tantangan kerja bagi karyawan sehingga karyawan akan berusaha bekerja dengan lebih baik, dan hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi. Tingkat dari komitmen karyawan tersebut dibutuhkan

oleh pihak manajemen untuk melihat dalam jangka pendek bagaimana masa depan kelangsungan organisasi (Kusjainah, 1998), dan bagaimana tingkat komitmen karyawan yang dikaitkan dengan perubahan iklim organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja dari perusahaan.

2.4. Kerangka Berpikir

Pengertian komitmen organisasi dapat kita ambil dari pendapat dan asumsi dari berbagai macam versi antara lain; (Dwi dan Imam, 2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Dalam dunia kerja komitmen organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting, dan sering dipergunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai salah satu persyaratan atau dasar pertimbangan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka pemahaman terhadap komitmen organisasi atau perusahaan sangat penting untuk dimiliki oleh setiap unsur personal yang terlibat didalamnya dalam rangka untuk pengembangan karier selanjutnya dalam organisasi.

Masing-masing organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda, hal tersebut tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai dalam

melaksanakan tugas yang menunjukkan jati diri kepribadian karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi dapat berdampak positif dan negatif, oleh karenanya untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif dalam era perubahan ini maka tidak hanya membangun budaya organisasi yang kuat dan sesuai tetapi juga budaya yang dapat cepat berubah sebagai akibat perubahan lingkungan itu sendiri.

Budaya merupakan produk konteks pasar ditempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan, dan sebagainya. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi. Budaya merupakan produk sikap orang-orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dengan organisasi.

Menurut Schein (1996) budaya ada dalam tiga tingkat yaitu:

1. *Artifact*

Artifact adalah hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasa kalau seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifact* termasuk produk jasa dan bahkan tingkah laku anggota kelompok.

2. Nilai-nilai yang didukung

Nilai adalah hal-hal yang berharga untuk dikerjakan, atau alasan mempekerjakan apa yang kita kerjakan.

3. Asumsi Dasar

Asumsi adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi, sering kali lewat asumsi yang tidak diucapkan.

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 1998). Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan Budaya yang berlaku agar dapat diterima di lingkungannya. Adapun budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu system dan makna bersama. Salah satu implikasi manajerial yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. Mempekerjakan individu-individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi itu mungkin menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen, serta tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh Organisasi. Dan tidak mengherankan tingkat keluarnya karyawan yang tidak cocok (*misfit*) lebih tinggi daripada individu yang merasa cocok (Robbin, 1996).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

- H3. Budaya organisasi faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1. Populasi.

Populasi adalah merupakan sekumpulan elemen atau objek yang diselidiki. Banyaknya obyek penelitian yang secara konseptual bisa diamati disebut ukuran populasi (*size of population*). Populasi objek penelitian ini adalah para Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

3.1.2. Sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu sampel yang diambil dengan kreteria tertentu (Sugiyono, 1999). Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan sebagai sampel adalah para akuntan publik yang memiliki jabatan manajer, staff dan senior. Sampel yang diambil adalah akuntan yang bekerja di KAP di wilayah Kota Yogyakarta secara individual sebagai unit yang dianalisis.

3.2. Data Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

3.2.1. Data Penelitian

Data penelitian yang diperlukan untuk menyusun laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber-sumbernya (dalam hal ini responden yang bersangkutan).

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer ataupun pihak lain.

3.2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu suatu tehnik pengumpulan data dimana penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Responden tersebut adalah para staf Akuntan Publik di Kota Yogyakarta.

3.3. Variabel Dan Definisi Variabel

3.3.1. Variabel

Variabel yang terkait dalam penelitian meliputi variabel independen, dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah variabel jabatan dan budaya organisasi. Variabel

dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel dalam model dan dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi.

3.3.2. Definisi variabel

1. Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif dalam organisasi. Komitmen organisasi akan diukur melalui 3 aspek, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.
2. Jabatan organisasi adalah kedudukan karyawan kantor akuntan publik yaitu manajer, staf dan senior. Pengukuran variabel ini adalah pengelompokan jabatan yang terdiri dari manajer, staff dan senior yang diberikan skor tertentu.
3. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki para anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan.

3.4. Alat Analisis

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

Setelah data diperoleh, sebelum diolah ke dalam analisa regresi ada dua penyajian yang terlebih dahulu dilakukan terhadap data dari hasil pengisian kuesioner, yaitu uji validitas untuk memperoleh data penelitian yang benar-benar valid atau sah dan uji reliabilitas untuk menguji keandalan data penelitian. Pengolahan uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS for Windows 10.00*.

Pengujian terlebih dahulu dilakukan untuk menguji validitas kuesioner, setelah diperoleh data yang valid, pengujian kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Sedangkan tingkat validitas suatu kuesioner ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) antara skor item dengan total skor item yang dimilikinya.

Uji reliabilitas instrumen yang dilakukan pada penelitian ini adalah reliabilitas internal, yaitu dengan analisis data dari satu kali pengetesan. Dalam penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha*, kemudian dibandingkan dengan

angka menurut teori Numaly bahwa *Alpha* lebih besar 0,6 maka jawaban responden dinyatakan *reliabel*, sebaliknya jika *Alpha* lebih kecil 0,6 maka jawaban responden dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Hipotesis Data

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS Release 10.0 for Windows*.

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut : (Zainal Mustofa EQ, 1995 : 141)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Jabatan

X₂ = Budaya organisasi

a = Bilangan konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi

e = Error term

b. Uji t

Uji t yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi linier

berganda secara parsial. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Ho : $b_1 = 0$ artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Ha: $b_1 \neq 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung (t_h) dengan t-tabel (t_t) pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Rumus untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t\text{-hitung} = \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

Di mana :

β_1 = Nilai koefisien dari variabel ke-1

Se = Nilai standar error

Apabila hasil pengujian menunjukkan:

Jika nilai signifikan $< 5\%$ ($p < 0,05$) maka Ho ditolak

Jika nilai signifikan $> 5\%$ ($p > 0,05$) maka Ho diterima

2) Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus sebagai berikut (Zainal Mustafa EQ; 1998 : 145):

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

Di mana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya observasi

k = Banyaknya variabel bebas

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

1) H_0 : Variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat.

H_a : Variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

2) Taraf signifikansi 5% df $K/N-(K+1)$

3) Jika nilai signifikan $< 5\%$ ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak
Jika nilai signifikan $> 5\%$ ($p > 0,05$) maka H_0 diterima

c. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara partial (generalisasi)

Adapun formulanya sebagai berikut: (Zainal Mustafa EQ; 1998 : 150)

$$R^2_{Y X_1, X_2, X_3} = \frac{b_1 Y X_1 + b_2 Y X_2 + b_3 Y X_3}{Y^2}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien korelasi

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

Y = Variabel dependen

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen

Jadi koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai kisaran antara 0 sampai 1.



BAB IV

ANALISIS DATA

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan subyek staff Akuntansi Publik di Kota Yogyakarta. Adapun KAP yang diambil sebagai sampel penelitian adalah: KAP Hadori dan Rekan, KAP Drs. Hardiono, KAP Drs Henry Susanto, KAP Drs. Kumala Hadi, KAP Dra. Suhartati dan Rekan, KAP Dra. Hj. M. Sri Suharni. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu sampel yang diambil dengan kriteria tertentu. Adapun karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin seorang karyawan dapat digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan. Perbedaan gender akan mampu mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan membedakan tingkat produktivitas yang dimiliki. Dengan mengetahui jenis kelamin karyawan, maka organisasi dapat menentukan atau memilih orang yang tepat untuk diberi pelatihan.

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer, yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui dari 50 responden 30 (60%) karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 20 orang (40%) berjenis kelamin perempuan.

2. Umur/usia Responden

Usia responden menunjukkan tingkat produktivitas karyawan, dengan mengetahui usia atau umur karyawan dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang masih dapat dikembangkan. Umur/usia seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tua usia dimiliki seorang karyawan, juga akan semakin berkurang output yang dihasilkan.

Tabel 4.2.
Umur/Usia Responden

Umur/Usia	Frekuensi	Presentase
18 - 25 tahun	10	20%
26 - 35 tahun	26	52%
36 - 45 tahun	8	16%
Diatas 45 tahun	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer, yang diolah

Dari 50 responden yang dijadikan obyek penelitian maka umur yang paling dominan dari para karyawan berkisar antara 26 - 35 tahun sebesar 26 responden atau 52%. Sedangkan umur 36 – 45 sebanyak 8 responden atau 16%. Umur 18 - 25 tahun sebesar 10 responden atau 20% dan di atas 45 tahun sebesar 6 responden atau 12%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan dalam organisasi merupakan faktor penting, hal ini biasanya sudah ditentukan pada kualifikasi penarikan tenaga kerja sejak awal. Tingkat pendidikan diketahui untuk menentukan kompetensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan semakin memudahkan karyawan dalam bekerja. Disamping itu, juga didorong oleh faktor yang lainnya seperti pengalaman, ketrampilan dan lain sebagainya.

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3	21	42%
S1	26	52%
S2	3	6%
S3	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer, yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan adalah S1 sebesar 26 responden atau 52%. Sedangkan yang berpendidikan D3 sebesar 21 responden atau 42%, dan berpendidikan S2 sebesar 30 responden atau 6%.

4. Masa Kerja

Responden dianggap mempunyai pengalaman kerja apabila dilihat dari lamanya responden bekerja dan berapa lama. Responden tersebut memiliki pengalaman kerja, maka dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut :

Tabel 4.4.
Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1 – 3	25	50%
4 – 6	20	40%
7 - 9	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer, yang diolah

Dari tabel 4.4. dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 25 orang (50%) merupakan jumlah paling banyak, sedangkan yang bekerja 4 – 6 tahun sebanyak 20 orang (40%), dan karyawan lama antara 7-9 tahun sebanyak 5 orang (10%).

5. Jabatan

Responden dibagi menjadi tiga jabatan yaitu staff, senior dan manajer. Semakin tinggi jabatan karyawan, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tabel 4.5.
Jabatan Responden

Jabatan	Ket. Skor	Frekuensi	Presentase
Staff	1	21	42%
Senior	2	23	46%
Manajer	3	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer, yang diolah

Dari tabel 4.5. dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai jabatan staff sebanyak 21 orang (42%), sedangkan yang memiliki jabatan senior sebanyak 23 orang (46%), dan manajer sebanyak 6 orang (12%).

4.2. Uji Kevalidan data

Pengujian data hasil kuesioner formal perlu dilakukan karena sering kali data tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Dari pengujian data ini diharapkan dapat meningkatkan mutu data yang hendak diolah dan dianalisis. Tahap awal adalah mengecek apakah data yang diinginkan sudah terisi semua atau ada beberapa yang kosong (tidak terisi). Pada penelitian ini tidak diharapkan terjadinya jawaban kuesioner yang kosong, sehingga data responden tersebut tidak bisa digunakan. Oleh karena itu data-data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas yaitu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, yang meliputi validitas konstruksi (*construct Validity*) dan validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas konstruksi dapat digunakan pendapat para ahli (*judgment experts*). Pengujian validitas isi (butir-butir instrumen). Setelah dikonsultasikan maka selanjutnya diujicobakan, dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total.

Pengujian validitas di sini dilakukan pada 50 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05 atau 5%. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat diketahui nilai dari hasil kuesioner pada tiap variabel dan dari hasil tersebut akan dilihat besar nilainya dibandingkan dengan Tabel r Product Moment, selain itu dapat pula dilihat nilai signifikannya. Dimana standar nilai signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% sehingga apabila nilai signifikan pada tiap indikator tersebut lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$) dapat dinyatakan valid. Ternyata nilai validitas hasil perhitungan Koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar

dibandingkan dengan nilai r product Moment (r -tabel), atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa semua data tiap variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis butir dari keempat variabel dapat disimpulkan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Variabel
Budaya Organisasi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,762	0,2787	0,000	Valid
X2.2	0,710	0,2787	0,000	Valid
X2.3	0,519	0,2787	0,000	Valid
X2.4	0,482	0,2787	0,000	Valid
X2.5	0,546	0,2787	0,000	Valid
X2.6	0,477	0,2787	0,000	Valid
X2.7	0,280	0,2787	0,049	Valid
X2.8	0,492	0,2787	0,000	Valid
X2.9	0,801	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2006.

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen Variabel
Komitmen Organisasi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,382	0,2787	0,006	Valid
Y.2	0,305	0,2787	0,031	Valid
Y.3	0,369	0,2787	0,008	Valid
Y.4	0,585	0,2787	0,000	Valid
Y.5	0,732	0,2787	0,000	Valid
Y.6	0,698	0,2787	0,000	Valid
Y.7	0,446	0,2787	0,001	Valid
Y.8	0,369	0,2787	0,008	Valid
Y.9	0,480	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2006

Hasil uji validitas instrumen variabel tersebut di atas berdasarkan pada derajat kebebasan, dimana pada derajat kebebasan $n=50$ dan taraf signifikan 5% diperoleh angka dari tabel r sebesar 0,2787. Nilai Korelasi Produk Moment untuk variabel terikat tersebut lebih besar dari pada angka kritik dari tabel korelasi, sehingga semua variabel terikat lolos uji validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan kuesioner.

2. Pengujian Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan melalui test-retest (*stability*) *equivalen* dan gabungan keduanya, sedangkan pengujian internal dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrumen dengan teknik-teknik tertentu. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variansi Alpha Cronbach (Indriantoro, 1999 : 209).

Dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows maka untuk menentukan apakah seluruh item (variabel) telah reliabel maka dapat dilihat dari koefisien variansi (Alpha), apabila nilai koefisien variansi (Alpha) lebih besar dari tabel 0,60 maka variabel dapat dinyatakan reliabel. Dari hasil *reliabilty analysis* diperoleh koefisien variansi (Alpha) untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	Batas Kritis	Ket
X ₂	0,7548	0,60	Reliabel
Y	0,6759	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dengan koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari angka = 0,6, maka seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

4.3. Analisis Hasil Penelitian

Analisis yang disajikan dalam bentuk angka-angka untuk membuktikan hipotesis yang ditentukan. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan sebagai untuk menguji hipotesis adalah:

1. Hipotesis 1

Untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa jabatan secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Untuk menguji koefisien regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung, apakah pengaruh antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak.

Adapun hasil penelitian dapat dilihat pada tabel koefisien berikut :

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.081	2.996			
	X ₁	1.108	.422	.316	2.628	.012

a Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS diperoleh nilai beta sebesar 0,316 dan nilai p-value jabatan (X_1) sebesar (0,012) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,012 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara jabatan dengan komitmen organisasi adalah searah, yaitu semakin tinggi jabatan karyawan, maka komitmennya semakin tinggi. Hipotesis pertama dapat diterima (terbukti).

2. Hipotesis 2

Untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Untuk menguji koefisien regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung, apakah pengaruh antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak.

Adapun hasil penelitian dapat dilihat pada tabel koefisien berikut :

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
Model		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	22.081	2.996			
	X_2	0.315	.085	.443	3.689	.001

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS diperoleh nilai beta sebesar 0,443 dan nilai p-value budaya organisasi (X_2) sebesar (0,001) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,001 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi adalah searah, yaitu semakin baik budaya organisasi, maka komitmen karyawan semakin baik pula. Hipotesis kedua dapat diterima (terbukti).

3. Hipotesis 3

Untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap komitmen organisasi, maka dapat dilihat rangkuman hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai p-valuenya, sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Rangkuman Analisis Regresi Berganda

Variabel	Coefficients Regression	Standar Error	t-hitung	Probabilitas
Constant	22,081	2,996		
X ₁	1,108	0,422	2,628	0,012
X ₂	0,315	0,085	2,167	0,001
R. Square	= 0,374	F. Ratio	= 14,016	
Multiple R	= 0,611	Probabilitas	= 0,000	
		Durbin Watson Test	= 2,098	

Sumber : Olah Data SPSS

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda seperti terlihat pada tabel 4.8 diperoleh besarnya koefisien-koefisien regresi dan nilai konstanta maka dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 22,081 + 1,108X_1 + 0,315X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diterangkan sebagai berikut :

$a = 22,081$ artinya apabila jabatan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) tetap, maka komitmen organisasi (Y) sebesar 22,081.

$b_1 = 1,108$ artinya apabila jabatan (X_1) naik satu level dengan variabel lain tetap, maka komitmen organisasi (Y) meningkat sebesar 1,108.

$b_2 = 0,315$ artinya apabila budaya organisasi (X_2) berubah satu satuan dengan variabel lain tetap, maka komitmen organisasi (Y) meningkat sebesar 0,315 satuan.

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS diperoleh nilai p-value jabatan (X_1) sebesar (0,012) dan nilai P-value budaya organisasi (X_2) sebesar 0,001, selain itu jika dilihat dari nilai t-value, maka variabel jabatan mempunyai t-value sebesar 2,628 dan budaya organisasi sebesar 3,689. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan jabatan, hal ini karena budaya organisasi mempunyai nilai p-value lebih kecil dari nilai p-value jabatan dan t value budaya lebih besar daripada t-value jabatan. Hipotesis ketiga (H_3) terbukti.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mencari hubungan variabel tidak bebas (komitmen organisasi) yang dijelaskan oleh semua variabel bebas yaitu jabatan dan budaya organisasi secara bersama-sama. Nilai R yaitu antara 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R atau semakin mendekati 1, maka analisis determinasi akan semakin baik. Artinya variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi semakin kuat hubungannya. Dari hasil komputer dengan menggunakan program SPSS

diketahui $R^2 = 0,374$ artinya bahwa 37,40% variabel komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel jabatan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,60% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.4. Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda koefisien regresi jabatan dan budaya organisasi mempunyai nilai positif, artinya apabila jabatan naik satu level misal dari staff menjadi senior, maka komitmen organisasi menjadi meningkat atau dapat dikatakan bahwa karyawan senior lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi di bandingkan dengan senior, begitu pulang dengan manajer. Jadi semakin tinggi jabatan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Sedangkan budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang ada dalam organisasi. Hasil regresi budaya organisasi memiliki nilai positif artinya semakin baik nilai-nilai atau budaya dalam suatu organisasi, maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,611, artinya hubungan variabel jabatan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang cukup berarti. Hasil uji t juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, secara parsial atau individu. Hal ini menunjukkan bahwa variabel jabatan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, yaitu setiap perubahan atau kenaikan jabatan dan budaya organisasi akan mengakibatkan perubahan atau kenaikan komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p value jabatan sebesar 0,012 lebih kecil 0,05 ($0,012 < 0,05$). Hipotesis pertama (H1) terbukti.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p value budaya organisasi sebesar 0,001 lebih kecil 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hipotesis kedua (H2) terbukti.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan jabatan, hal ini karena budaya organisasi mempunyai nilai p-value lebih kecil yaitu sebesar 0,001 dari nilai p-value jabatan sebesar 0,012. Hipotesis ketiga (H3) terbukti.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan dan kelemahan, antara lain:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini berupa kuesioner sebagai alat pengukuran variabel penelitian, persepsi responden tergantung pada pemahaman butir pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner sehingga kemungkinan terjadi perbedaan persepsi responden, sehingga kemungkinan terjadi bias. Peneliti memberikan saran agar metode pengumpulan data selanjutnya dapat dilengkapi dengan metode lainnya seperti observasi dan wawancara yang mendukung hasil kuesioner, agar data yang dikumpulkan lebih akurat dan menghindari perbedaan persepsi responden dengan pengukuran.
2. Besarnya sampel atau responden penelitian hanya 50 responden, untuk itu memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi antara responden. Dengan demikian untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperbesar jumlah sampel dengan tehnik random sampling, sehingga hasil penelitian mampu memberikan daya generalisasi yang lebih baik.

5.3. Saran

1. Dalam rangka memperkuat budaya organisasi, meningkatkan pemahaman nilai yang ada dalam organisasi, yang terbukti di lingkungan akuntansi publik sudah menanamkan budaya organisasi yang mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan, untuk diperlukan peningkatan dan kajian lebih lanjut misalnya untuk menambah produktifitas kerja karyawan diharapkan akuntansi publik lebih meningkatkan sarana dan prasarana kerja baik sarana untuk promosi ataupun sarana penunjang lainnya, sehingga hasil kerja yang maksimal bisa tercapai. Disisi lain kenaikan

bonus, kenaikan tunjangan, dan kenaikan incentive juga akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif dan berkembang kearah yang lebih baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi, dijelaskan oleh faktor jabatan dan budaya organisasi sebesar 37,4%. Sedangkan sisanya 62,6% faktor lain. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya supaya mencantumkan atau menambah variabel lain selain jabatan dan budaya organisasi yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, misalnya kepuasan kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif*, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta.
- Atmosoeprpto, Kisdarto, (2001), *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Budiharjo, Sidarta. (2000). "Analisis Faktor-faktor Nilai Kerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 8. 2Juli2000.
- Cahyono Dwi dan Ghozali Imam, (2002), "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.5 No. 3
- F. Nova Calsita Angraeni D, (2003), *Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Persepsi Karyawan Pada Komitmen dan Kinerja Pada Perum Pegadaian Yogyakarta*, Tesis S2 (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Gibson L. James, Ivancevich John.M, Donnely James H, (1996) *Perilaku Struktur dan Proses*, (Alih Bahasa Ir. Nunuk Adiarni) Jakarta, Penerbit Bina Aksara.
- Kusjainah. (1998). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT. Uniqwood Karya Kuln Progo*. Penelitian. STIE "Yo". Yogyakarta
- Luthans, Fred., (1998), *Organization Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill.
- Moh. As'ad, (2003), *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty Yogyakarta.
- Mustafa, Z. (1995), *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, BPFE UII, Yogyakarta.
- Nur Indriantoro, (2000), "Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol 15, No. 4, 442-452
- Pantja Djati.S dan M. Kusaini. (2003). "Kajian Terhadap Keputusan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 5. No. 1. Maret 2003.
- Pujiastuti. (1994) "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan". *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Volume 12 No. 4. Januari 1994.
- Rini. Jacinta. F., (2002), *Penyakit Organisasi*, Team Psikologi, Jakarta, 1 Maret 2002.

Robins, Stephen P., (1996) *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall.

Robins, Stephen P., (1998), *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall.

Sadler, Philip, (1994), *Mendesain Organisasi*, alih bahasa Fauzi Bustami, PT. Pustaka Binaan Pressindo Jakarta

Sugiyono, (1999), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sumardiono (2005) *Analisis Terhadap Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Pada Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta*, Tesis S2 (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sutanto, Aftoni, (2002), "Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Benefit*, Vol. 6 No. 2.



Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka mencari data untuk penyusunan skripsi yang akan saya susun dengan judul **“ANALISIS PENGARUH JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Kota Yogyakarta)**, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu sejenak untuk menjawab pertanyaan yang tersedia.

Pada penelitian ini saya tidak bermaksud apa-apa, hanya untuk keperluan ilmiah dalam rangka menyelesaikan studi. Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai keyakinan yang ada.

Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Astrid Andimeriyani)

DAFTAR PERTANYAAN (QUESTIONER)

Nama :

1. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

2. Usia pada saat ini :

15 – 25 tahun

36 – 45 tahun

26 – 35 tahun

> 45 tahun

3. Pendidikan terakhir :

SLTA

S2

D3

S3

S1

Masa Kerja : Tahun

Jabatan : Manajer Senior Staff

Petunjuk : pilihlah salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini dengan cara memberi tanda silang dimana. Alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) skor 5
- 2) Setuju (S) skor 4
- 3) Ragu-ragu (R) skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

A. Budaya organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Terdapat budaya disiplin kerja yang ketat pada organisasi tempat saya bekerja.					
2.	Organisasi tempat saya bekerja memiliki visi, misi dan nilai-nilai dasar yang diketahui oleh semua karyawan.					
3.	Organisasi tempat saya bekerja menghormati pendapat semua karyawan dalam memutuskan kebijakan.					
4.	Organisasi memberikan nilai tambah yang signifikan bagi saya.					

5.	Norma dan aturan di organisasi saya bekerja berjalan dengan baik.					
6.	Organisasi tempat saya bekerja menuntut saya menjalankan tugas dengan inovatif dan kreativitas tinggi.					
7.	Terdapat pola komunikasi yang terbuka dan egaliter dalam organisasi tempat saya bekerja					
8.	Organisasi dalam menilai saya berdasarkan hasil kerja saya (prestasi).					
9.	Pekerjaan saya memerlukan agretivitas dan kompetisi yang tinggi					

B. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya komit dengan pekerjaan selama ini.					
2.	Saya loyal/berdedikasi tinggi terhadap organisasi.					
3.	Saya komit dengan teman sekerja dalam berhubungan kerja.					
4.	Saya komit dengan visi dan misi organisasi yang sudah ditentukan bersama.					
5.	Saya komit dengan imbalan yang saya terima sekarang.					
6.	Saya komit dengan promosi jabatan yang dilakukan organisasi saya.					
7.	Saya komit dengan fasilitas yang saya terima sekarang.					
8.	Saya komit dengan keputusan pimpinan tempat saya bekerja.					
9.	Saya komit untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.					

REKAPITULASI DATA

No	Jabatan	Budaya Organisasi									Komitmen Organisasi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	25	4	4	3	3	3	3	4	4	31
2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	26	5	5	5	3	3	3	4	4	35
3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	28	4	3	3	3	3	3	4	4	30
4	1	2	2	4	4	3	3	4	4	2	28	4	4	4	3	3	3	4	4	32
5	1	2	2	5	5	4	4	4	5	4	35	4	4	4	3	3	4	4	4	34
6	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	4	5	5	5	4	5	4	5	41
7	1	2	3	4	4	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	3	3	3	4	33
8	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	5	39
9	1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	5	4	4	3	3	4	4	4	35
10	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4	4	4	4	5	4	5	4	38
11	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	5	5	38
12	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	5	5	5	39
13	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	4	5	4	35
14	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39	4	5	5	4	4	5	4	5	41
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	33	4	3	3	4	4	4	3	3	31
17	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31	3	4	4	4	3	4	3	3	31
18	1	4	4	4	4	4	3	3	3	5	34	5	4	4	4	3	3	5	3	34
19	1	5	4	4	4	3	5	4	5	5	39	4	4	4	5	4	4	4	4	37
20	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	35
21	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	37
22	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	4	5	4	4	3	3	3	3	32
23	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4	4	4	4	3	3	4	4	34
24	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	5	4	4	4	5	4	4	4	38
25	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	36	5	4	4	4	5	4	4	4	38
26	1	4	4	4	4	5	4	3	4	5	37	4	4	4	3	2	2	4	4	31
27	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	4	4	4	3	5	4	4	4	36
28	1	4	5	4	4	3	5	4	5	4	38	4	4	4	3	3	3	4	5	35
29	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	5	4	3	4	4	36
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	37
33	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	3	4	4	4	35
34	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	4	5	4	4	3	3	3	3	32
35	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4	4	5	4	3	3	4	4	35
36	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	5	4	4	4	5	4	4	4	38
37	2	4	5	3	3	4	5	4	3	4	35	5	4	4	4	5	4	4	4	38
38	1	4	4	4	4	5	4	3	4	5	37	4	4	4	3	2	2	4	4	31
39	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	37	4	4	4	3	5	4	4	5	37
40	1	4	5	4	4	3	5	4	5	4	38	4	4	4	3	3	3	4	5	35
41	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	4	4	4	5	4	3	4	4	36
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	37
45	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	3	4	3	4	4	4	34
46	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4	4	5	4	3	3	4	4	35
47	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	5	4	4	4	5	4	4	4	38
48	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	36	5	4	4	4	5	4	4	4	38
49	1	4	4	4	4	5	4	3	4	5	37	4	4	4	3	2	2	4	4	31
50	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	37	4	4	3	3	5	4	4	4	35

Uji Validitas Budaya Organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.627**	.267	.224	.266
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.119	.062
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.627**	1.000	.111	.000	.347*
	Sig. (2-tailed)	.000		.443	1.000	.014
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.267	.111	1.000	.781**	.159
	Sig. (2-tailed)	.061	.443		.000	.269
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.224	.000	.781**	1.000	.242
	Sig. (2-tailed)	.119	1.000	.000		.091
	N	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.266	.347*	.159	.242	1.000
	Sig. (2-tailed)	.062	.014	.269	.091	
	N	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.298*	.503**	.009	.256	.008
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.950	.072	.958
	N	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.138	.146	.244	.138	.000
	Sig. (2-tailed)	.340	.310	.088	.339	1.000
	N	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.208	-.042	.474**	.595**	.071
	Sig. (2-tailed)	.148	.770	.001	.000	.626
	N	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.607**	.644**	.335*	.335*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.017	.000
	N	50	50	50	50	50
Budaya	Pearson Correlation	.762**	.710**	.519**	.482**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Budaya
X2.1	Pearson Correlation	.298*	.138	.208	.607**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.036	.340	.148	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.503**	.146	-.042	.644**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.310	.770	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.009	.244	.474**	.335*	.519**
	Sig. (2-tailed)	.950	.088	.001	.017	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	-.256	.138	.595**	.335*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.072	.339	.000	.017	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.008	.000	.071	.491**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.958	1.000	.626	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	1.000	.067	.245	.374**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.	.644	.087	.007	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.067	1.000	.062	-.099	.280*
	Sig. (2-tailed)	.644	.	.668	.493	.049
	N	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.245	.062	1.000	.255	.492**
	Sig. (2-tailed)	.087	.668	.	.074	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.374**	-.099	.255	1.000	.801**
	Sig. (2-tailed)	.007	.493	.074	.	.000
	N	50	50	50	50	50
Budaya	Pearson Correlation	.477**	.280*	.492**	.801**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000	.000	.
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y6	Y7	Y8	Y9	Komitmen
Y1	Pearson Correlation	.124	.183	.000	-.057	.382**
	Sig. (2-tailed)	.390	.204	1.000	.696	.006
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.085	-.076	.000	.088	.305*
	Sig. (2-tailed)	.556	.601	1.000	.545	.031
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.065	.179	.200	.265	.369**
	Sig. (2-tailed)	.653	.214	.164	.063	.008
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.408**	.133	-.149	-.026	.585**
	Sig. (2-tailed)	.003	.356	.302	.856	.000
	N	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.653**	.252	.104	.182	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.472	.206	.000
	N	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	1.000	.245	.130	.293*	.698**
	Sig. (2-tailed)		.086	.367	.039	.000
	N	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.245	1.000	.358*	.340*	.446**
	Sig. (2-tailed)	.086		.011	.016	.001
	N	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.130	.358*	1.000	.883**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.367	.011		.000	.008
	N	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.293*	.340*	.883**	1.000	.480**
	Sig. (2-tailed)	.039	.016	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Komitmen	Pearson Correlation	.698**	.446**	.369**	.480**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reliability Budaya Organisasi

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

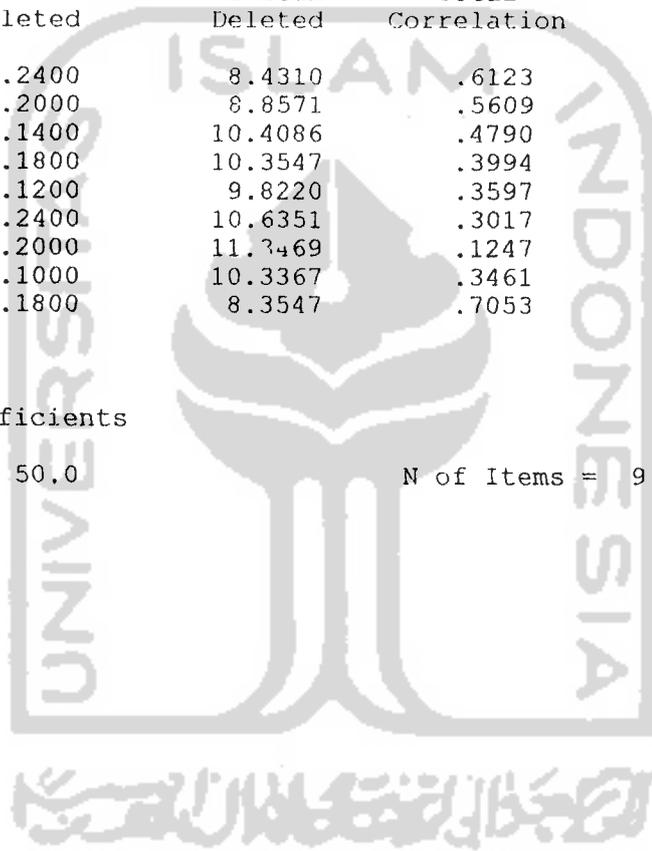
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	32.2400	8.4310	.6123	.6978
X2.2	32.2000	8.8571	.5609	.7089
X2.3	32.1400	10.4086	.4790	.7306
X2.4	32.1800	10.3547	.3994	.7378
X2.5	32.1200	9.8220	.3597	.7460
X2.6	32.2400	10.6351	.3017	.7506
X2.7	32.2000	11.3469	.1247	.7712
X2.8	32.1000	10.3367	.3461	.7451
X2.9	32.1800	8.3547	.7053	.6799

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 9
Alpha = .7548



Uji Reliability Komitmen Organisasi

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	31.1400	6.4902	.2148	.6737
Y2	31.3000	6.7857	.1491	.6812
Y3	31.3600	6.3576	.2867	.6618
Y4	31.5600	5.9657	.2978	.6615
Y5	31.6800	4.6302	.4906	.6178
Y6	31.7200	4.9812	.5670	.5922
Y7	31.4600	6.0086	.3841	.6436
Y8	31.3600	6.2759	.3246	.6556
Y9	31.3000	5.8878	.4292	.6346

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 9

Alpha = .6759



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen	35.3400	2.3265	50
Jabatan	1.6400	.6627	50
Budaya	36.3000	3.2717	50

Correlations

		Komitmen	Jabatan	Budaya
Pearson Correlation	Komitmen	1.000	.438	.531
	Jabatan	.438	1.000	.277
	Budaya	.531	.277	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen	.	.001	.000
	Jabatan	.001	.	.026
	Budaya	.000	.026	.
N	Komitmen	50	50	50
	Jabatan	50	50	50
	Budaya	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya ^a Jabatan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.374	.347	1.8801	2.098

a. Predictors: (Constant), Budaya, Jabatan

b. Dependent Variable: Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.086	2	49.543	14.016	.000 ^a
	Residual	166.134	47	3.535		
	Total	265.220	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya, Jabatan

b. Dependent Variable: Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.081	2.996		7.369	.000
	Jabatan	1.108	.422	.316	2.628	.012
	Budaya	.315	.085	.443	3.689	.001

a. Dependent Variable: Komitmen

Coefficient Correlations^a

Model		Budaya	Jabatan
1	Correlations	Budaya	1.000
		Jabatan	-.277
	Covariances	Budaya	7.298E-03
		Jabatan	-9.971E-03

a. Dependent Variable: Komitmen

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Komitmen	Predicted Value	Residual
1	.328	32.00	31.3842	.6158
2	1.756	35.00	31.6994	3.3006
3	-1.129	31.00	33.1230	-2.1230
4	-.175	32.00	32.3298	-.3298
5	.050	34.00	33.9057	9.432E-02
6	1.814	40.00	36.5900	3.4100
7	-.285	34.00	34.5360	-.5360
8	.692	39.00	37.6985	1.3015
9	-.424	35.00	35.7968	-.7968
10	-.481	36.00	36.9052	-.9052
11	1.842	38.00	34.5360	3.4640
12	1.617	39.00	35.9597	3.0403
13	-.678	35.00	36.2748	-1.2748
14	1.282	39.00	36.5900	2.4100
15	.189	36.00	35.6445	.3555
16	-1.436	32.00	34.6989	-2.6989
17	-1.800	31.00	34.3838	-3.3838
18	.050	34.00	33.9057	9.432E-02
19	.808	37.00	35.4816	1.5184
20	-.372	34.00	34.6989	-.6989
21	-.539	37.00	38.0136	-1.0136
22	-1.378	34.00	36.5900	-2.5900
23	-.089	35.00	35.1664	-.1664
24	.918	38.00	36.2748	1.7252
25	.721	37.00	35.6445	1.3555

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Komitmen	Predicted Value	Residual
26	-2.048	31.00	34.8512	-3.8512
27	.021	36.00	35.9597	4.033E-02
28	-.620	34.00	35.1664	-1.1664
29	-.204	37.00	37.3833	-.3833
30	.189	36.00	35.6445	.3555
31	.779	36.00	34.5360	1.4640
32	.640	37.00	35.7968	1.2032
33	.050	34.00	33.9057	9.432E-02
34	-1.378	34.00	36.5900	-2.5900
35	-.089	35.00	35.1664	-.1664
36	.918	38.00	36.2748	1.7252
37	.721	37.00	35.6445	1.3555
38	-2.048	31.00	34.8512	-3.8512
39	.611	36.00	34.8512	1.1488
40	-.620	34.00	35.1664	-1.1664
41	-.204	37.00	37.3833	-.3833
42	.189	36.00	35.6445	.3555
43	.779	36.00	34.5360	1.4640
44	-.539	37.00	38.0136	-1.0136
45	.050	34.00	33.9057	9.432E-02
46	-.089	35.00	35.1664	-.1664
47	.918	38.00	36.2748	1.7252
48	.721	37.00	35.6445	1.3555
49	-2.048	31.00	34.8512	-3.8512
50	.021	36.00	35.9597	4.033E-02

a. Dependent Variable: Komitmen

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.3842	38.0136	35.3400	1.4220	50
Residual	-3.8512	3.4640	-4.12E-15	1.8413	50
Std. Predicted Value	-2.782	1.880	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.048	1.842	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Komitmen