

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Pada penelitian ini mendiskripsikan mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap motivasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 125 responden yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan status perkawinan maka karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.1 Tingkat Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.1, berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30 tahun	38	30,4%
31 – 40 tahun	67	53,6%
41 – 50 tahun	11	8,8%
51 – 60 tahun	9	7,2%
Jumlah	125	100%

Lihat Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.1, dari 125 responden dapat diketahui bahwa usia 31– 40 tahun merupakan usia konsumen yang paling banyak auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya yaitu sebanyak 67 responden atau 53,6%. Hasil distribusi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa pada kelompok responden usia 31-40 tahun merupakan usia produktif sehingga mendukung aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	89	71,2%
Perempuan	36	28,8%
Jumlah	125	100%

Lihat Lampiran 2

Berdasar tabel 4.2, dari 125 responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 89 responden atau 71,2% dan 36 responden atau 28,8% adalah perempuan. Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa pada kelompok responden laki-laki memiliki minat yang lebih tinggi untuk bekerja sebagai auditor.

4.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan

Surabaya dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Sarjana S1	113	90,4%
S2	12	9,6%
Jumlah	125	100%

Lihat Lampiran 2

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan sebagai sarjana S1 sebanyak 113 responden atau 90,4% serta sebanyak 12 responden atau 9,6% memiliki tingkat pendidikan S2. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dari 125 responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya paling banyak adalah mempunyai tingkat Sarjana S1 yaitu 113 responden atau 90,4%. Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi kemampuan dalam menjalankan aktivitas rutin atau pekerjaan yang dilakukan atau sebagai auditor.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Gambaran mengenai masa kerja para responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4, berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	21	16,8%
6-10 tahun	89	71,2%

>10 tahun	15	12%
Jumlah	125	100%

Lihat Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4, dari 125 responden dapat diketahui bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya paling banyak memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 89 responden atau 71,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masa kerja yang dimiliki oleh responden menunjukkan pengalaman kerja yang dimiliki sebagai auditor.

4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yaitu mengenai Komitmen organisasional (X_1), Komitmen profesional (X_2), Kepuasan kerja (Y), dan motivasi (M) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi: jumlah sampel (N), nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata sampel (mean) dan standar deviasi untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

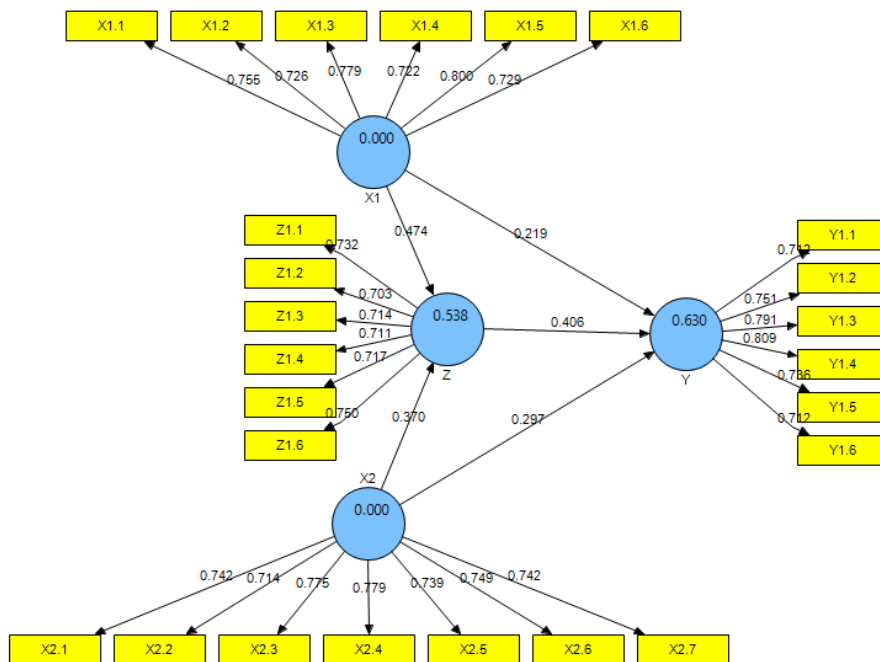
Keterangan	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviation
Komitmen Organisasi	125	19	26	22,23	1,714
Komitmen Profesional	125	21	31	26,41	2,016
Kepuasan Kerja	125	20	27	22,46	1,928
Motivasi	125	18	26	22,22	1,670
Valid N (listwise)	125				

Lihat Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 125 observasi. Hasil analisis statistik deskriptif dapat diuraikan sebagai berikut: komitmen organisasional terendah adalah 19 dan nilai tertinggi yaitu sebesar 26, *mean* atau rata-rata sebesar 22,23 dan deviasi standar sebesar 1,714 yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Besarnya nilai deviasi standar menunjukkan tingginya nilai fluktuasi komitmen organisasional dari hasil penyebaran kuesioner. Komitmen profesional terendah adalah 21 dan nilai tertinggi yaitu sebesar 31, *mean* atau rata-rata sebesar 26,41 dan deviasi standar sebesar 2,016 yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Kepuasan kerja terendah adalah 20 dan nilai tertinggi yaitu sebesar 27 *mean* atau rata-rata sebesar 22,46 dan deviasi standar sebesar 1,928 yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Adapun untuk variabel motivasi dapat diketahui bahwa terendah adalah 18 dan nilai tertinggi yaitu sebesar 26 *mean* atau rata-rata sebesar 22,22 dan deviasi standar sebesar 1,670 yang memiliki nilai dibawah rata-rata.

4.3 Analisis *Partial Least Square*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*. *Software PLS* pada penelitian ini menggunakan *software* yang dikembangkan di *University of Hamburg* Jerman yang diberi nama *SMARTPLS* versi 2.0 M3. Dalam PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Model Struktural (*outer Model*)

Lihat Lampiran 5

4.3.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat empat kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha*.

4.3.1.1 Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/componentscore* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 4.6
Outer Loadings

Item	Komitmen Organisasional	Komitmen Profesional	Kepuasan Kerja	Motivasi
Komitmen Organisasional.1	0.7551			
Komitmen Organisasional.2	0.7262			
Komitmen Organisasional.3	0.7786			
Komitmen Organisasional.4	0.7221			
Komitmen Organisasional.5	0.8001			
Komitmen Organisasional.6	0.729			
Komitmen Profesional.1		0.742		
Komitmen Profesional.2		0.7139		
Komitmen Profesional.3		0.7752		
Komitmen Profesional.4		0.7793		
Komitmen Profesional.5		0.7388		
Komitmen Profesional.6		0.7487		
Komitmen Profesional.7		0.7417		
Kepuasan Kerja.1			0.7124	
Kepuasan Kerja.2			0.7512	

Kepuasan Kerja.3			0.7915	
Kepuasan Kerja.4			0.8087	
Kepuasan Kerja.5			0.7364	
Kepuasan Kerja.6			0.7123	
Motivasi.1				0.7322
Motivasi.2				0.7033
Motivasi.3				0.7138
Motivasi.4				0.7113
Motivasi.5				0.7173
Motivasi.6				0.7502

Lihat lampiran 5

Tabel pada output tersebut menggambarkan nilai faktor loading (*convergent validity*) dari setiap indikator. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor loading dari indikator Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2), dan Motivasi (M) dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

4.3.1.2 Discriminant Validity

Setelah *convergen validity*, evaluasi selanjutnya adalah melihat *discriminant validity* dengan *cross loading*, Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Nilai Discriminant Validity
(Cross Loading)

Item	Komitmen Organisasional	Komitmen Profesional	Kepuasan Kerja	Motivasi
Komitmen Organisasional.1	0.755	0.383	0.482	0.473
Komitmen Organisasional.2	0.726	0.380	0.501	0.531
Komitmen Organisasional.3	0.779	0.367	0.489	0.554
Komitmen Organisasional.4	0.722	0.288	0.425	0.445
Komitmen Organisasional.5	0.800	0.416	0.508	0.521
Komitmen Organisasional.6	0.729	0.424	0.458	0.439
Komitmen Profesional.1	0.334	0.742	0.418	0.409
Komitmen Profesional.2	0.352	0.714	0.400	0.406
Komitmen Profesional.3	0.367	0.775	0.549	0.490
Komitmen Profesional.4	0.410	0.779	0.549	0.526
Komitmen Profesional.5	0.437	0.739	0.522	0.459
Komitmen Profesional.6	0.383	0.749	0.478	0.451
Komitmen Profesional.7	0.335	0.742	0.481	0.424
Kepuasan Kerja.1	0.477	0.463	0.712	0.557
Kepuasan Kerja.2	0.506	0.486	0.751	0.494
Kepuasan Kerja.3	0.499	0.621	0.792	0.605
Kepuasan Kerja.4	0.528	0.490	0.809	0.602
Kepuasan Kerja.5	0.449	0.456	0.736	0.498

Kepuasan Kerja.6	0.405	0.417	0.712	0.535
Motivasi.1	0.499	0.437	0.522	0.732
Motivasi.2	0.379	0.415	0.456	0.703
Motivasi.3	0.424	0.424	0.536	0.714
Motivasi.4	0.564	0.416	0.545	0.711
Motivasi.5	0.477	0.486	0.500	0.717
Motivasi.6	0.494	0.452	0.594	0.750

Lihat lampiran 6

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

4.3.1.3 Evaluasi Model

Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

Tabel 4.8
Evaluasi Model

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Komitmen Organisasional	0.566	0.887	0.847
Komitmen Profesional	0.561	0.899	0.870
Motivasi	0.521	0.867	0.816
Kepuasan Kerja	0.567	0.887	0.847

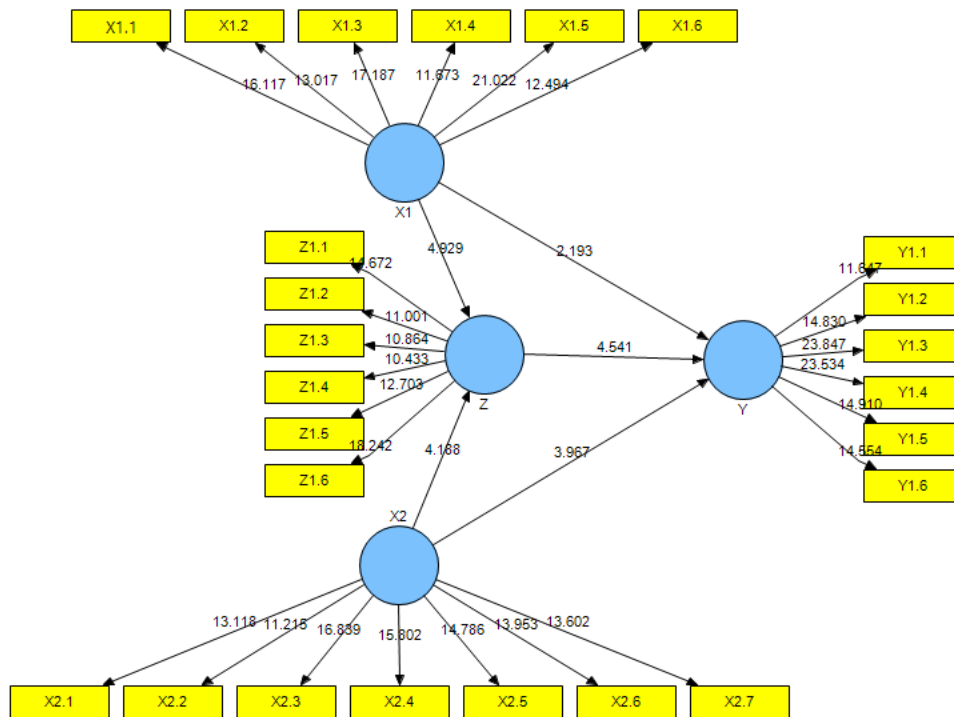
Lihat lampiran 7

Berdasarkan oada Tabel 4.8 didapatkan Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran

model memiliki *diskriminan validity* yang baik. Disamping itu, uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji criteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4.2
Model Struktural (*Inner Model*)

Lihat Lampiran 8

4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 4.9
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Motivasi	0.5380
Kepuasan Kerja	0.6303

Lihat lampiran 8

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Motivasi (M) yang dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2), Demikian juga dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2), dan variabel Motivasi (M). Tabel 4.9 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Motivasi diperoleh sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,80% variabel Motivasi (M) dapat dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2). Sedangkan sisanya sebesar 46,20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 4.9 menunjukkan Nilai R-square variabel kepuasan kerja sebesar 0,6303 menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2) dan Motivasi (M) sebesar 63,03% sedangkan sisanya 36,97% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

4.4.2 Predictive relevance (Q^2)

Pada model PLS, penilaian *goodness of fit* secara keseluruhan diketahui dari nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Dari Tabel 4.9 dapat dihitung nilai Q^2 sebagai berikut:

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0.538) \times (1 - 0.6303)$$

$$= 0.8292$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai Q^2 sebesar 0.8292, artinya besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural adalah sebesar 82,92%, sedangkan sisanya 17,08% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan hasil ini, model struktural pada penelitian dapat dikatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

4.5 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Path Coefficient

Hubungan Variabel	Koefisien Estimasi	Std.dev	t-hitung	p-value
KomitmenOrgnisasional ->Motivasi	0.474	0.096	4.929	0.000
Komitmen Profesional ->Motivasi	0.370	0.088	4.188	0.000
Komitmen Organisasional -> Kepuasan Kerja	0.219	0.100	2.193	0.031
Komitmen Profesional -> Kepuasan Kerja	0.297	0.075	3.967	0.000
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.406	0.089	4.541	0.000

Lihat lampiran 8

Berdasarkan pada Tabel 4.10 didapatkan hasil Persamaan struktural sebagai berikut:

$$M = 0,474X_1 + 0,370 X_2$$

$$Y = 0,219 X_1 + 0,297X_2 + 0,406M$$

4.6 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka pengujian masing-masing hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasional (X_1) dengan Motivasi (M) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,474 dengan nilai t sebesar 4,929. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Komitmen

Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini berarti

Hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Profesional (X2) dengan Motivasi (M) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,370 dengan nilai t sebesar 4,188. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Komitmen Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini berarti

Hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,219 dengan nilai t sebesar 2,193. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima.**

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis empat menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Profesional (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,297 dengan nilai t sebesar 3,967. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Komitmen

Profesional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi (M) dengan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,406 dengan nilai t sebesar 4,541. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p < 0.05$. Hasil ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

4.7 Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Untuk mengetahui Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel Kepuasan Kerja yang melalui motivasi dapat dilihat dalam Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Pengaruh tidak Langsung

Varaibel	Koefisien Langsung		standar error		Koefi sien Tidak Lang sung	Sobel test	t- Hitun g	p- valu e
	Komitmen →Motivasi	Motivasi → Kepuasan Kerja	Komitm en→ Motivsi	Motivasi→ Kepusan Kerja				
Komitmen Orgnisasional→ Motivasi→Kepuasan Kerja	0.474	0.406	0.096	0.089	0.192 7	0.058 3	3.303 6	0.00 1
Komitmen Profesional→ Motivasi→Kepuasan Kerja	0.370	0.406	0.088	0.089	0.150 3	0.048 9	3.074 9	0.00 3

Lihat Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.11 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,1927 dengan nilai t sebesar 3,3036. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 6 diterima**

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Profesional dengan Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,1503 dengan nilai t sebesar 3,0749. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil

ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti

Hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai pengaruh maupun pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja, di dapatkan bahwa Komitmen Organisasional maupun Komitmen Profesional memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Disamping itu Komitmen Organisasional maupun Komitmen Profesional juga memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja yang melalui Motivasi.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya dengan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,474. Adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan komitmen organisasional mengalami peningkatan maka motivasi juga menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan.

Komitmen organisasional merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai (Tranggono dan Kartika 2008).

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya dengan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,370. Adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan komitmen profesional maka motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya akan mengalami peningkatan.

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi 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 (Badjuri, 2009). Sedangkan motivasi merupakan keadaan pada diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai suatu tujuan (Tranggono dan Kartika, 2008). 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.

Hasil analisis dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya dengan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,406. Artinya apabila terjadi peningkatan motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya maka kepuasan kerja juga mengalami peningkatan.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor untuk bekerja lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi tinggi (Sarita dan Agustia, 2009). 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 (Badjuri, 2009).

Berdasarkan hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya dengan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,219. Adanya pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatkan komitmen organisasional maka kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya akan mengalami peningkatan.

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Trisnaningsih, 2001). Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya (Wijayanti, 2008)

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya dengan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,297. Adanya pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen profesional maka kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya akan mengalami peningkatan.

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 (Trisnarningsih, 2001). Dengan menunjukkan komitmen terhadap profesional 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 (Badjuri, 2009).

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya terbukti sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya. Hasil tersebut ditunjukkan bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect (IE)* yang bernilai 0,1927 sedangkan komitmen organisasional

berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya yaitu melalui motivasi kerja secara signifikan.

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 bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasional dapat tumbuh mana kala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja (Tranggono dan Kartika, 2008).

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya terbukti sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabaya. Hasil tersebut ditunjukkan bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect (IE)* yang bernilai 0,1503, sedangkan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan

Publik (KAP) di Kota Malang dan Surabayaitu melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Komitmen akan presepsi 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 (Badjuri, 2009). Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan (Trisnarningsih, 2001). Komitmen profesional akan mendorong tercapainya motivasi karyawan mendapatkan pengakuan sebagai profesional sehingga akan menimbulkan kebanggaan diri. Pengakuan sebagai profesional akan mendorong timbulnya kepuasan kerja (Badjuri, 2009).