



LAPORAN PENELITIAN
DIPA PNBP UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2006

KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI PEMICU KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA

Peneliti:

**Dra. Wiwik Dianawati, M.Si.,Ak.
Drs. Ardianto, M.Si.,Ak.**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Dibiayai oleh DIPA Penerimaan Negara Bukan Pajak
Universitas Airlangga Tahun 2006
SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 4017/J03/PP/2006
Tanggal 2 Juni 2006
Nomor Urut 25

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Nopember, 2006

- PROFESSIONAL EMPLOYEES
- ACCOUNTANTS



LAPORAN PENELITIAN
DIPA PNBP UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2006

KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI PEMICU KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA

Peneliti:

Dra. Wiwik Dianawati, M.Si.,Ak.
Drs. Ardianto, M.Si.,Ak.

KKB
KK-2
LP 66/08
Dica
k

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh DIPA Penerimaan Negara Bukan Pajak
Universitas Airlangga Tahun 2006

SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 4017/J03/PP/2006
Tanggal 2 Juni 2006
Nomor Urut 25

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Nopember, 2006



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus C Unair, Jl Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 59955246, 5995248, 5995247 Fax. (031)5962066

E-mail: lpunair@rad.net.id - <http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223>

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. Judul Penelitian : KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI
PEMBCU KEPUASAN KERJA
AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA
- a. Macam Penelitian : Fundamental Terapan Pembangunan
b. Katagori Penelitian : I II III
- 2 Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Wiwik Dianawati, M.Si., Ak.
b. Jenis kelamin : Perempuan
c. Pangkat/Golongan/NIP : Penata/III c/131 653 460
d. Jabatan Sekarang : Dosen Tetap Universitas Airlangga
e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
f. Univ./Ins/Akademi : Universitas Airlangga
g. Bidang ilmu yang diteliti : Akuntansi
- 3 Jumlah Tim Peneliti : 2 (~~dua~~ orang)
- 4 Lokasi Penelitian : Surabaya
- 5 Kerjasama dengan Instansi lain: Tidak ada
- a. Nama Instansi :
b. Alamat :
- 6 Jangka waktu Penelitian : 6 bulan
- 7 Biaya yang diperlukan : Rp 6.000.000,00
- 8 Seminar Hasil Penelitian :
- a. Dilaksanakan tanggal : () Baik sekali () Baik
b. Hasil Penelitian : () Sedang () Kurang

Surabaya, 21 September 2006



Mengetahui/Mengesahkan

...a.n Rektor

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Universitas Airlangga

Prof.Dr.H. Sarmanu, M.S.

NIP. 130 701 125

KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI PEMICU
KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA

Wiwik Dianawati dan Ardianto
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga

Abstrak

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh komitmen profesional dengan kepribadian sebagai variabel moderator terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model regresi berganda. Wilayah generalisasinya di Surabaya, dengan metode penarikan sampel secara aksidental. Derajat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%. Data yang diolah adalah data primer yang di jaring melalui kusioner. Sebelum diolah lebih lanjut, data diuji reliabilitas dan validitasnya. Selain itu model juga diuji dengan asumsi klasik sesuai persyaratan dalam uji regresi.

Tingginya *respond rate* dalam penelitian ini sebesar 52,05%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan, bahwa seluruh hipotesis terbukti. Kesimpulan penelitian adalah (1)Komitmen profesional terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik, (2)Kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik, dan (3)Kepribadian mampu berperan sebagai variabel moderator.

Kata kunci: Komitmen profesional, kepribadian, kepuasan kerja, dan akuntan publik

**THE PROFESSIONAL COMMITMENT AS A DRIVER OF JOB
SATISFACTION OF PUBLIC ACCOUNTANT AT SURABAYA**

**Wiwik Dianawati dan Ardianto
Economic Faculty of Airlangga University**

Abstract

The objective of the research is to test professional commitment affects to the job satisfaction public accountant by means of the personality. The research is executed by employing the quantitative approach. The model is regression analysis with the degree of significant is 5%. It's uses primary data through by questionnaire. First, the data is executed by reliability and validity test. Moreover the model is executed by classic assumption for regression rules.

The respond rate in this research is 52.05%. The result of partial experiment demonstrated that the three hypotheses have been proved significantly. There are means, firstly the professional commitment affect to the job satisfaction. Secondly, the personality affect to the job satisfaction. Lastly, the professional commitment affects to the job satisfaction public accountant by means of the personality. There is mean, the personality has been proved as moderating variable.

Key words: Professional commitment, personality, job satisfaction, and public accountant

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang dapat mewakili rasa syukur yang tiada terhingga, *Alhamdulillahirobbilamin*, terpanjatkan ke haribaanNya ketika hambamu merasakan segala rahmat dan nikmat yang Kau limpahkan. Kasih-sayangNya yang tiada batas telah mengantarkan kami hingga menyelesaikan laporan akhir penelitian dengan judul “KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI PEMICU KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA”. Salam dan sholawat tercurahkan ke hadirat Rosullullah S.A.W., hamba terkasih yang paling Kau muliakan, Kau jaga, dan selalu Kau tinggikan derajatnya. Tiada langkah lebih bijak di mayapada, selain patuh dan tunduk pada sunnahNya.

Penelitian ini dibiayai oleh DIPA-PNPB Universitas Airlangga. Pada kesempatan ini, ijin kami, seluruh tim peneliti menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada Rektor Universitas Airlangga melalui Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Airlangga.

Semua hasil karya yang dibuat oleh makhlukNya tiada pernah ada yang sempurna, kecuali ciptaanNya, Dzat yang Maha Mulia. Sepotong do'a terucap dalam kepasrahan kepada Sang Maha Perkasa, tempat bersemayam segala kesempurnaan. Semoga buah karya ini mampu memberikan manfaat bagi kebaikan bersama, Amin. Akhirul kalam, segala bentuk kritik dan saran dari para sejawat selalu kami nantikan, demi kebaikan bersama.

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN	1
ABSTRAK	2
KATA PENGANTAR	4
DAFTAR ISI	5
DAFTAR TABEL	7
DAFTAR GAMBAR	8
DAFTAR LAMPIRAN	8
I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	9
1.2. Rumusan Masalah	10
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Profesi Akuntan Publik	12
2.2. Komitmen Profesional (<i>Professional Commitment</i>)	13
2.3. Kepribadian (<i>Personality</i>)	14
2.5. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	16
2.6. Hipotesis Penelitian	17
III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1. Tujuan Penelitian	18
3.2. Manfaat Penelitian	19
.....	5

IV	METODE PENELITIAN	
4.1.	Rancangan Penelitian	19
4.2.	Populasi dan Sampel	19
4.3.	Variabel dan Definisi Operasionalnya	19
4.4.	Model Penelitian	21
4.5.	Pengumpulan Data	23
4.6.	Pengolahan Data	23
V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1.	Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	29
5.2.	Pengujian Data	32
5.3.	Analisis Hasil Uji Hipotesis	37
5.4.	Pembahasan	39
VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Kesimpulan	43
6.2.	Saran	43
	DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner (<i>Questionnaire Respond Rate</i>)	30
Tabel 5.2. Hasil Statistik Deskriptif dari Pengolahan Data Variabel Penelitian	31
Tabel 5.3. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 5.5. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas	35
Tabel 5.6 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedasitas	36
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Normalitas Data	36
Tabel 5.8 Hasil Statistik Uji Parsial dari Variabel Penelitian	37
Tabel 5.9 Hasil Statistik Uji Simultan dari Variabel Penelitian	38

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.	Kerangka Konseptual Hubungan antara Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, dan Kepuasan Kerja	21

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	<i>Print-out</i> Pengolahan Statistik, Variabel Komitmen Profesional (X), Tipe Kepribadian (Z) dan Kepuasan Kerja (Y)	44
Lampiran 2	<i>Curriculum Vitae</i> Peneliti Utama	46
Lampiran 3	Personalia dan Organisasi	47
Lampiran 4	Anggaran Biaya Penelitian	48

KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI PEMICU KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akuntan publik merupakan salah satu profesi yang dapat digeluti oleh para alumni jurusan akuntansi yang telah memiliki gelar akuntan. Diantara bidang lainnya, akuntan pajak, akuntan internal/manajemen, perancang sistem informasi akuntansi, dan lainnya, menjadi akuntan publik membutuhkan persyaratan yang lebih banyak. Persyaratan tersebut antara lain: sikap profesional, memiliki gelar akuntan, memiliki sertifikasi Bergelar Akuntan Publik (BAP) atau *Certified Public Accountant (CPA)*, dan beberapa persyaratan profesional lainnya. Komitmen terhadap profesional merupakan salah satu bukti bahwa akuntan memiliki integritas yang kuat. Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya (Larkin, 1990). Akuntan publik merupakan tenaga profesional yang telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

Ditinjau dari sisi kepribadian, ada berbagai tipe kepribadian yang dimiliki oleh manusia, demikian juga dengan akuntan. Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan total cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya (Yuwono, dkk., 2005, 90). Menurut Behling dan Eikel tidak ada ciri kepribadian yang

sifatnya umum untuk suatu negara atau suku bangsa.(Robbins, 2001, 132). Begitu juga dengan berbagai teori kepribadian. Penelitian Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw (2001) menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Vroom (1964 dalam Poznanski 1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Berdasarkan uraian ini, dapat dihubungkan antara komitmen profesional, kepribadian dan kepuasan kerja akuntan publik. Pengujian secara empiris perlu dilakukan, oleh karenanya penelitian ini bermaksud melaksanakannya melalui perumusan masalah dalam penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada paragraf sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?
3. Apakah variabel kepribadian mampu berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang memiliki ijin dari menteri keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktek akuntan publik. Kantor Akuntan Publik terdiri dari beberapa akuntan publik yang telah memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditetapkan. Profesi akuntan publik sebagai pihak penerima kerja dari pemberi kerja (klien), seharusnya dia bertanggung jawab sepenuhnya kepada pemberi kerja, seperti profesi dokter, pengacara, dan lain-lain, kenyataannya adalah profesi akuntan tidak bertanggung jawab kepada pemberi kerja (klien) tetapi bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil pekerjaannya (hasil audit) misalnya: pemegang saham, kantor pajak, calon investor, kreditur, karyawan, dan lain – lain atau dengan kata lain bahwa profesi akuntan itu bertanggung jawab kepada publik atau masyarakat keuangan. Akibat adanya tanggung jawab kepada publik tersebut maka akuntan harus mengabdikan diri demi kepentingan publik melalui pelayanan yang sebaik-baiknya dengan penuh integritas, obyektivitas, dan profesional dalam hal pengauditan laporan keuangan dan penyajian hasil pengauditan serta pemberian opini terhadap hasil tersebut dan akuntan harus mempertahankan hal itu walaupun harus bertabrakan dengan kepentingan pemberi kerja.

Auditor mempunyai beberapa tanggungjawab yang berkaitan dengan profesinya, antara lain:



- (a) Mendeteksi dan melaporkan kecurangan (*fraud*), kekeliruan, dan ketidakberesan. Pendeteksian terhadap kekeliruan dan ketidakberesan dapat berupa kekeliruan pengumpulan dan pengolahan data akuntansi, kesalahan estimasi akuntansi, kesalahan penafsiran prinsip akuntansi tentang jumlah, klasifikasi dan cara penyajian, penyajian laporan keuangan yang menyesatkan serta penyalahgunaan aktiva,
- (b) Mempertahankan sikap independensi dan menghindari konflik kepentingan, dengan bersikap jujur, bebas dari kewajiban klien, dan tidak mempunyai kepentingan dengan klien baik terhadap manajemen maupun pemilik.
- (c) Mengkomunikasikan informasi yang berguna tentang sifat dan hasil proses audit, dimana jika hasil evaluasi yang dilakukan auditor mengindikasikan adanya ancaman terhadap kelangsungan hidup perusahaan, auditor wajib mengevaluasi rencana manajemen untuk memperbaiki kondisi tersebut. Bila ternyata rencana manajemen tidak memuaskan, auditor boleh tidak memberikan pendapat dan perlu diungkapkan dalam laporan audit.
- (d) Menemukan tindakan melanggar hukum dan perundang-undangan oleh satuan usaha dari klien. Penentuan pelanggaran tersebut bukan hanya berdasarkan kompetensi auditor tetap, namun juga menurut hasil penilaian ahli hukum.

2.2. Komitmen Profesional (*Profesional Commitment*)

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Wibowo (1996),

mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

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 kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1994).

2.3. Kepribadian (*Personality*)

Pengertian kepribadian adalah keseluruhan total cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya (Yuwono, dkk., 2005, 90). *Personality is the relatively stable set of psychological and behavioral attributes that distinguish one person from another* (Barney & Griffin: 2001: 525). Menurut Behling dan Eikel tidak ada ciri kepribadian yang sifatnya umum untuk suatu negara atau suku bangsa (Robbins, 2001, 132). Karakteristik kepribadian individu dapat mempengaruhi perilaku, kadar stres atas beban kerja dan sekaligus kinerja seseorang. Menurut

Friedman dan Rossenman, Tipe kepribadian dibedakan menjadi tipe A dan B. *Type A and Type B are two extreme personality associated with stress-related behavior* (Barney & Griffin: 2001: 696). Kepribadian Tipe A: *individual is extremely competitive and very devoted to work and has a strong sense of time urgency. Such individuals are likely to be aggressive, impatient, and very work-oriented.* Individu dengan Kepribadian tipe A, sangat agresif dan ambisius mencapai lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang makin sedikit, meskipun terkadang harus berlawanan dengan hal atau orang lain. Karakteristik Tipe A antara lain: selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, ia lebih memperhatikan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dari pada kualitasnya. Dalam pengambilan keputusan, orang cenderung menggunakan pengalaman masa lalu, dari pada mempertimbangkan alternatif kemungkinan lainnya, yang menurutnya akan memakan waktu. Kepribadian Tipe A beroperasi dalam kadar stres pada tingkat sedang sampai tinggi, mereka memasukkan diri mereka dalam tekanan waktu yang terus-menerus.

Kepribadian Tipe B, adalah kebalikan dari tipe A. *Type B individual is less competitive and less devoted to work and has a weaker sense of time urgency. Such individuals are less likely to experience conflict with other people and more likely to have a balanced, relaxed approach to life. They are able to work at a constant pace without a lot of time urgency* (Barney & Griffin: 2001: 696). Hasil penelitian Fishman (1997) mengindikasikan bahwa kepribadian Tipe A cenderung lebih sukses dalam kehidupan materi, akan tetapi tipe ini lebih mudah terserang penyakit jantung koroner dibandingkan dengan Tipe B. Penelitian Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw

(2001) menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Vroom (1964 dalam Poznanski 1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Ward et al. (1986) meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan publik wanita tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia. Greenberg, J. (1988), hasil penelitiannya tentang *turn-over* pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan pegawai wanita kurang puas dibandingkan pegawai laki-laki. Ketidakpuasan ini menyebabkan tingkat *turn-over* pegawai wanita lebih tinggi dibanding pegawai pria. Josep M.

Larkin (1990), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa gender berhubungan kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

2.7. Hipotesis Penelitian

Memperhatikan kajian yang mendalam dalam landasan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, dan rumusan masalah penelitian pada bab pendahuluan, maka disusun tiga hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
2. Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
3. Variabel kepribadian sebagai moderator dalam hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dan manfaat penelitian diperlukan guna lebih jauh memandang hasil penelitian yang diharapkan dimasa yang akan datang. Jadi bab ini mendasarkan diri pada rumusan masalah yang telah didusun, data dan informasi yang terkait pada uraian sebelumnya serta harapan yang akan dicapai di kemudian hari. Untuk itu diperlukan perhatian yang seksama tentang latar belakang dan rumusan masalah penelitian. Selain itu, penting untuk memperhatikan landasan pustaka yang terkait. Landasan pustaka ini digunakan untuk membangun hipotesis penelitian. Setelah memperhatikan hal-hal tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan dan manfaat penelitian seperti dibawah ini

3.1. Tujuan Penelitian

Ada 3 tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Menguji pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
2. Menguji pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
3. Menguji peran variabel kepribadian sebagai variabel moderator dalam hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

3.2. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi tentang pengaruh komitmen profesional sekaligus kepribadian para akuntan publik terhadap kepuasan kerja mereka.
2. Memberikan informasi secara empiris tentang kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya
3. Memberikan informasi kepada para peneliti dan pengguna informasi lainnya tentang pemicu kepuasan kerja akuntan publik.

IV. METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji tiga hipotesis. Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda. Seluruh data diolah dengan menggunakan *software SPSS Ver.11.5 for windows*, termasuk uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik yang diperlukan.

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh akuntan publik di Surabaya yang terdaftar pada Direktori Akuntan, 2006 yang diterbitkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Jumlah kantor akuntan publik (KAP) adalah 47 KAP, sedangkan jumlah partnernya 73 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada seluruh akuntan publik yang menjadi target populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah partner yang ada masih memungkinkan untuk dikelola. Kuesioner diberikan dengan jalan: pertama melalui *mail questionnaire*. Kedua, mendatangi para partner dengan sebelumnya melakukan janji melalui telepon terlebih dahulu. Selanjutnya dari seluruh kuesioner tersebut diseleksi untuk memilah-milah kuesioner yang dapat digunakan sebagai sampel. Derajat kesalahan yang ditoleransi adalah $\alpha = 5\%$. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

4.3. Variabel dan Definisi Operasionalnya

Ada 3 variabel, yaitu: (1)Komitmen profesional (X) sebagai variabel bebas, (2)Tipe kepribadian (Z) sebagai variabel moderator dan (3)Kepuasan kerja akuntan publik (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel adalah:

(1)Komitmen Profesional (*Professional Commitment*) (X)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) (Dalam Aranya, 1982). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item. Skala yang digunakan adalah skala likert lima poin. Skor 5 menunjukkan sangat setuju, skor 4 menunjukkan setuju, skor 3 menunjukkan netral, skor 2 menunjukkan tidak setuju dan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

(2)Tipe kepribadian (Z)

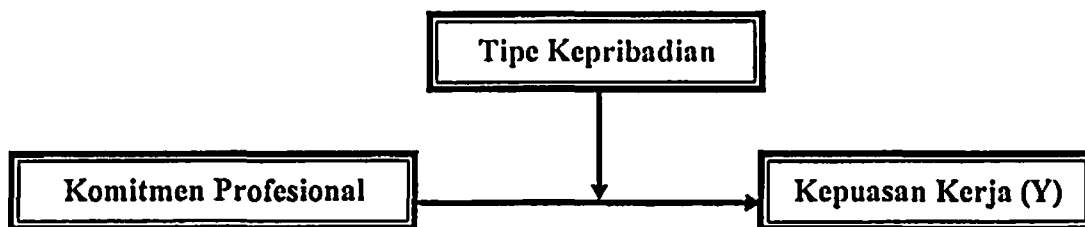
Variabel ini menggambarkan kecenderungan tipe kepribadian responden. Responden dapat dikelompokkan kedalam cenderung memiliki kepribadian tipe A atau B. Kuesioner ini dirancang dalam dua kutub, semakin tinggi skor yang dipilih menunjukkan responden lebih dekat pada tipe A. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dipilih, menunjukkan responden cenderung memiliki tipe kepribadian B. Untuk mengetahui arah tipe kepribadian digunakan instrumen

kuesioner dengan skala satu sampai dengan lima. Interpretasinya semakin kecil skornya menunjukkan kecenderungan kepribadian tipe A, sebaliknya semakin kecil angkanya menunjukkan kecenderungan kepribadian tipe B.

(3) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) = Y

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya sebagai akuntan publik. Kepuasan ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan skala *lykert* dengan skala satu sampai dengan lima

Gambar 1.
Kerangka Konseptual Hubungan antara
Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, dan Kepuasan Kerja



4.4. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda yang dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

Di mana:

Y adalah Kepuasan Kerja

X adalah Komitmen Profesional

Z adalah Tipe kepribadian

XZ adalah Interaksi antara Komitmen Profesional dengan Tipe Kepribadian

b adalah Koefisien regresi dari masing-masing variabel

e adalah Faktor kesalahan yang disebabkan oleh variabel lain di luar model

a adalah Konstanta

Kriteria Pengujian:

Jika signifikansi $t < \alpha$ (5%), maka hipotesis penelitian diterima. Seluruh data akan diolah dengan Program SPSS *for Window Ver. 11.05*

4.5. Pengumpulan Data

Penelitian ini dirancang untuk keseluruhan Akuntan Publik yang menandatangani laporan audit (*Signing Partner*) dengan menggunakan metode survey dalam pengumpulan data, dimana data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner akan diberikan kepada responden langsung di masing-masing KAP di Surabaya

4.6. Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari penelitian ini, akan diedit ulang untuk melihat konsistensi data, kelengkapan data dan kekurangan dari jawaban yang diperoleh. Kemudian semua kuesioner yang masuk akan dikoding sesuai dengan variabel

penelitian ini, sehingga data yang ada siap untuk diuji dan diolah lebih lanjut. Pengujian data meliputi penjelasan secara deskriptif dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas dan pengujian validitas.

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan apa yang didapat dari data hasil penelitian deskriptif. Analisis ini mendeskripsikan data kuantitatif yaitu (1) ukuran tendensi sentral dari mean, median dan modus, dan (2) ukuran variabilitas atau penyimpangan yaitu *skewness* atau kecondongan, *range*, dan deviasi standar. Hasil analisis ini berguna untuk mendukung penjelasan dan interpretasi terhadap analisis dengan teknik lainnya.

b. Pengujian Reliabilitas

Menurut Algifari (2000: 128) Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Analisis ini memusatkan perhatiannya atas masalah konsistensi dan masalah ketepatan data, sehingga reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Stabilitas ukuran menunjukkan ukuran tetap stabil dan menunjukkan kebaikan (*goodness*), sedangkan konsistensi internal ukuran adalah konsistensi jawaban responden untuk semua item dalam ukuran. Untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha* sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{1 - k}{k - 1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Di mana :

- α = Koefisien Alpha Cronbach
- k = Banyaknya belahan tes
- S_j^2 = Varian belahan j ; $j = 1.2 \dots k$
- S_x^2 = Varian skor tes

Analisis ini diterapkan pada butir-butir melalui analisis faktor dengan kriteria indeks sebagai berikut yaitu 0.8 – 1.0 kriteria sangat tinggi, 0.6 – 0.799 kriteria tinggi, 0.4 – 0.599 cukup tinggi, 0.2 – 0.399 rendah dan < 0.2 dinyatakan sangat rendah.

c. Pengujian Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat 3 jenis validitas menurut Sekaran sebagaimana yang dikutip Algifari (2000: 155) yaitu validitas isi (*content validity*), validitas yang berkaitan dengan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas isi memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif, dengan kata lain berfungsi menunjukkan seberapa baik dimensi dan elemen suatu konsep digambarkan. Validitas kriteria adalah berkaitan dengan kriteria sebuah ukuran membedakan individual pada

kriteria yang akan diperkirakan. Validitas konstruk adalah membuktikan seberapa bagus hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran sesuai dengan teori dimana pengujian dirancang. Data penelitian dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan valid. Pengujian menggunakan *rankspearman's rho correlation* dengan rumus:

$$\text{Rho} = 1 - \frac{6\sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

Di mana: Rho = Koefisien korelasi yang dicari

N = Jumlah ranking

d = Perbedaan antar ranking dalam dua distribusi ranking

d. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi. Oleh karena itu diperlukan uji asumsi dasar yang lebih dikenal dengan uji asumsi klasik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Menurut Hair *et al.* (1992: 55) beberapa uji asumsi klasik meliputi:

(a) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Model regresi yang menghasilkan estimator tidak bias yang

terbaik mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas. Sehingga untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan antara lain dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Menurut Hair *et al.* (1992: 57) Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Bila $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

(b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila *variance* kesalahan atau error dari model yang diamati meningkat atau menurun seiring dengan berubahnya satu atau lebih variabel bebas. Menurut Hair *et al.* (1992: 62) Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan bantuan SPSS melalui uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat terhadap nilai absolut yang nampak pada probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka model ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Untuk model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

(c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel yang meliputi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik berarti memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik melalui SPSS dengan melihat *normal probability plot* dapat diketahui ada tidaknya distribusi normal. Cara yang dilakukan adalah membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Hair *et al.* (1992: 68) distribusi data dikatakan normal apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya populasi penelitian ini adalah seluruh akuntan publik di Surabaya yang terdaftar pada Direktori Akuntan, 2006 yang diterbitkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Jumlah kantor akuntan publik (KAP) adalah 47 KAP, sedangkan jumlah partnernya 73 orang. Pengambilan sampel dengan lakukan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada seluruh akuntan publik yang menjadi target polulasi. Hal ini dilakukan karena jumlah partner yang ada masih memungkinkan untuk dikelola. Kuesioner diberikan dengan jalan: pertama melalui *mail questionnaire*. Kedua, mendatangi para partner dengan sebelumnya melakukan janji melalui telepon terlebih dahulu. Selanjutnya dari seluruh kuesioner tersebut diseleksi melalui *coding* untuk memilah-milah kuesioner yang dapat digunakan sebagai sampel. Derajat kesalahan yang ditoleransi adalah $\alpha = 5\%$. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

Seluruh responden dikirim kuesioner dengan cara menitipkan di kantor akuntan publik yang bersangkutan. Rata-rata menjanjikan waktu 1 minggu untuk dapat mengambil kembali kuesioner yang telah diserahkan tersebut. Pada kenyataannya, ternyata tidak selalu tepat seminggu, terkadang kuesioner “ketlisut”, lupa dimana menyimpan kuesioner, tertinggal di tempat klien, kesibukan para akuntan yang bersangkutan atau sebab-sebab lainnya. Peneliti merespon dengan memberikan

kembali kuesioner yang dibutuhkan. Berbagai macam hal inilah yang menyebabkan pengumpulan dan kuesioner membutuhkan waktu hingga 2 bulan.

Tabel 5.1.
Tingkat Pengembalian Kuesioner (*Questionnaire Respond Rate*)

No	Keterangan	Jumlah kuesioner	Prosentase dari Total Kuesioner
1	Jumlah kuesioner yang dikirimkan	73	100,00%
2	Jumlah kuesioner yang terisi dan dapat dikumpulkan (2 bulan)	38	52,05%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	9	12,33%
4	Jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian	29	39,73%

Sumber: Hasil pengumpulan kuesioner yang diolah kembali

Selanjutnya, kuesioner yang dapat dihimpun kembali adalah 38 eksemplar. Sebagian responden yang tidak mengisi disebabkan partner tidak berada ditempat, atau sedang tugas keluar kota. Tingkat *respond rate* adalah sebesar 52,05% [$38/73 \times 100\%$]. Sebagian lainnya tidak bersedia mengisi kuesioner, dengan berbagai alasan. Dari 38 kuesioner yang dikumpulkan, sejumlah 9 kuesioner tidak dapat diolah karena pengisian tidak lengkap. Dengan demikian kusioner yang diolah dalam penelitian ini adalah 29 eksemplar. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat di Tabel 5.1. Dari 29 kuesioner yang masuk ternyata hanya ada 2 partner perempuan yang mengisi kuesioner, selebihnya adalah kuesioner diisi oleh partner laki-laki. Profesi auditor di Indonesia memang didominasi oleh laki-laki. Hal ini mungkin disebabkan profesi ini

membutuhkan tuntutan terhadap waktu yang cukup tinggi, sedangkan perempuan masih dituntut untuk bertanggung-jawab melakukan pekerjaan domestik. Hal ini mungkin sangat menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, khususnya terhadap hal yang terkait dengan masalah gender.

Tabel 5.2.
Hasil Statistik Deskriptif dari Pengolahan Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan (Y)	4.2495	.62115	29
Komitmen Profesional (X)	4.3227	.93108	29
Kepribadian (Z)	3.7665	.63646	29
Interaksi Komitmen dan Kepribadian (XZ)	18.4720	4.96312	29

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, Lampiran 1, diolah kembali

Hasil pengolahan dengan Program SPSS *for Window Ver. 11.5* untuk analisis deskriptif dari data penelitian dirangkum dalam Tabel 5.2. Nilai tertinggi untuk variabel kepuasan (Y) adalah 5, sedangkan dari data yang diolah nilai kepuasan sebesar 4,2495, artinya secara umum para akuntan publik dalam hal ini partner di KAP berada pada posisi antara puas dan sangat puas bekerja di bidangnya. Skor tertinggi untuk variabel komitmen profesional (X) adalah 5. Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata untuk variabel ini adalah 4,3227. Nilai ini berarti para partner di KAP menjunjung tinggi komitmen profesional mereka, jadi mereka sangat komit terhadap profesi mereka sebagai akuntan publik. Skor tertinggi untuk variabel kepribadian adalah 5. Skala ini diawali dengan sangat tidak setuju dengan skor 1

sampai dengan sangat setuju dengan skor 5. Kriterianya semakin rendah nilainya menunjukkan kecenderungan kepribadian tipe B dan semakin tinggi skornya menunjukkan kecenderungan kepribadian tipe A. Hasil penelitian ini menunjukkan skor dari kepribadian 3,7665, artinya para partner cenderung memiliki tipe A. Untuk menggambarkan apakah ada kemungkinan variabel kepribadian ini berperilaku sebagai variabel moderator dapat dilihat dari interaksi antara variabel komitmen profesional (X) dengan variabel kepribadian (Z), interaksi ini diberi simbol (XZ). Skor tertinggi dari XZ adalah 25, sedangkan hasil penelitian menunjukkan skor sebesar 18,4720, artinya ada indikasi kuat para partner memiliki komitmen profesional yang tinggi dengan kecenderungan tipe kepribadian A.

5.2. Pengujian Data

5.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha* lebih besar dari 0,50. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dan konsistensi jawaban responden atas semua pertanyaan di dalam kuisioner dapat dipercaya dan digunakan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 11.05 *for windows* secara ringkasnya sebagai berikut:

Table 5.3
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Kepuasan (Y)	0.5718	reliabel
Komitmen Profesional (X)	0.5600	reliabel
Kepribadian (Z)	0.5447	reliabel
Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ)	0.5760	reliabel

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, diolah kembali

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *alpha* yang diperoleh semuanya lebih besar dari 0,5. Hal tersebut berarti bahwa semua data dapat dipakai untuk mendukung hipotesis penelitian karena sudah menunjukkan tingkat stabilitas dan kebaikan (*goodness*) dengan kategori tinggi. Dengan hasil *alpha* yang semakin mendekati angka 1, maka konsistensi reliabilitas semakin tinggi (Algifari, 2000 : 284).

5.2.2 Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian tentang isi sebenarnya. Uji validitas digunakan untuk menguji setiap item apakah valid sebagai instrumen yang dipakai dalam variabel penelitian. Pengujian menggunakan *rankspearman's rho correlation*. Data dapat dikatakan valid apabila hasil pengujian menghasilkan *dengan signifikansi* ≤ 0.05 . Hasil pengujian validitas data penelitian menunjukkan bahwa variabel hasil pengolahan Kepuasan (Y), Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian

(XZ) memiliki tingkat validitas yang signifikan dengan nilai *signifikansi* di bawah 0,05. Hal ini berarti semua data penelitian yang digunakan sudah valid.

5.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan setelah pengujian terhadap model regresi berganda untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian menyatakan bahwa model dapat digunakan dalam penelitian ini. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji terhadap multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Masing-masing asumsi akan dijelaskan dibawah ini.

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adapun pengujiannya dengan memperhatikan *Variance Inflation Factor* (VIF) apabila $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya bila < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Algifari, 2000 : 57). Dalam regresi yang menghasilkan estimasi yang tidak bias terbaik, apabila mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.5
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Kepuasan (Y)	1.602	Tidak bermultikol
Komitmen Profesional (X)	1.343	Tidak bermultikol
Kepribadian (Z)	1.315	Tidak bermultikol
Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ)	1.354	Tidak bermultikol

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, diolah kembali

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa semua nilai VIF dari variabel Kepuasan (Y), Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ) < 10 , berarti di antara variabel-variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Suatu data dikatakan homogen atau tidak heterogen apabila memiliki tingkat signifikansi $\leq 0,05$. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel yaitu Kepuasan (Y), Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ) memiliki signifikansi $\leq 0,05$, maka semua data tidak memiliki ketidaksamaan varians sehingga dapat dikatakan homogen atau tidak heterogen.

Tabel 5.6
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepuasan (Y)	0.001	Tidak hetero
Komitmen Profesional (X)	0.001	Tidak hetero
Kepribadian (Z)	0.000	Tidak hetero
Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ)	0.000	Tidak hetero

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, diolah kembali

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* menghasilkan angka signifikansi seperti tampak pada Tabel 5.7 berikut. Hasil pengujian normalitas untuk variabel Kepuasan (Y), Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ) setelah diolah dengan bantuan SPSS memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 5.7
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan (Y)	0.172	Distribusi Normal
Komitmen Profesional (X)	0.091	Distribusi Normal
Kepribadian (Z)	0.069	Distribusi Normal
Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ)	0.085	Distribusi Normal

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, diolah kembali

5.3. Analisis Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengolahan dengan data penelitian dengan Program SPSS *for Window Ver.*

11.5 untuk analisis hipotesis dari data penelitian dirangkum dalam Tabel 5.8

Tabel 5.8.
Hasil Statistik Uji Parsial dari Variabel Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Kepuasan (Y)	1.778	1.187		1.498	.139
	Komitmen Profesional (X)	.853	.290	1.278	2.941	.004
	Kepribadian (Z)	.938	.327	.961	2.865	.006
	Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ)	.148	.077	1.185	1.922	.049
a Dependent Variable: Kepuasan						

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, Lampiran I, diolah kembali

Berdasarkan hasil *print-out* diatas, selanjutnya ditransformasikan kedalam model penelitian. Hasil persamaan menjadi

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

$$Y = 1,778 + 0,853X + 0,938Z + 0,148XZ + 0,46055$$

Model yang telah di standarisasi adalah:

$$Y = 1,287X + 0,961Z + 1,185XZ$$

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi < 5%, artinya seluruh variabel diterima atau teruji secara statistik. Jadi seluruh variabel prediktor yang terdiri dari Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian

(XZ) mampu digunakan untuk memprediksi variabel terikat, Kepuasan (Y). Besarnya pengaruh parsial untuk masing-masing variabel adalah 85,30% untuk Komitmen Profesional, 93,80% untuk Kepribadian, dan 14,80% untuk Interaksi Komitmen & Kepribadian.

Memperhatikan persamaan model yang telah distandarisasi dalam persamaan regresi diatas, dapat dikatakan variabel Komitmen (X) memiliki pengaruh paling dominan/kuat dibandingkan dengan variabel Komitmen Profesional (X), Interaksi Komitmen dan Kepribadian (XZ). Besarnya pengaruh variabel Komitmen (X) adalah sebesar 1,287.

Hasil uji simultan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ) secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan (Y). Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai F yaitu sebesar 16.152 dan signifikan. Selain itu seluruh variabel prediktor mampu memprediksi sebesar 48% dari model (lihat nilai *R square*). Jadi masih ada 52% variabel diluar model yang dapat di teliti lebih lanjut.

Tabel 5.9.
Hasil Statistik: Uji Simultan dari Variabel Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693(a)	.480	.450	.46055
a Predictors: (Constant), Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ)				
b Dependent Variable: Kepuasan (Y)				

Sumber: *Print out* pengolahan data penelitian, Lampiran 1, diolah kembali

5.4. Pembahasan

Setelah memperhatikan hasil analisis *print-out* dari Program SPSS *for Window Ver. 11.5*, maka masing-masing hipotesis akan dibahas sebagai berikut:

5.3.1. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

Hipotesis penelitian yang pertama, menyatakan bahwa “Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hipotesis ini terbukti. Artinya hasil penelitian ini masih konsisten dengan penelitian sebelumnya (Aranya *et al.* 1981) yang dijabarkan dalam Bab 2. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Jadi sangat wajar apabila partner dalam sebuah Kantor Akuntan Publik yang memiliki komitmen profesional tinggi akan semakin puas dalam menjalankan tugas mereka.

5.3.2. Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

Hipotesis penelitian yang kedua menyatakan bahwa: “Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hasil hipotesis ini teruji secara signifikan. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kepribadian adalah keseluruhan total cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya (Yuwono, dkk., 2005, 90). Dalam penelitian ini kepribadian yang dimaksud dibedakan menjadi 2 kecenderungan, yaitu apakah berkecenderungan berkepribadian Tipe A atau Tipe B. Kepribadian Tipe A ditandai dengan keterlibatan agresif dalam perjuangan kuat, yang tidak henti untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang makin sedikit, dan bila perlu terhadap usaha yang tak mengengal lelah. Karakteristik spesifik dari kepribadian Tipe A antara lain: selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, ia lebih memperhatikan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tipe A ini selalu tampak bersemangat dan sangat energik. Dalam pengambilan keputusan cenderung menggunakan pengalaman masa lalu, dari pada mempertimbangkan alternatif kemungkinan lainnya, yang menurutnya akan memakan waktu. Kepribadian Tipe A beroperasi dalam kadar stres pada tingkat sedang sampai tinggi, mereka memasukkan diri mereka dalam tekanan waktu yang terus-menerus.

Berdasarkan analisis pada data deskriptif para akuntan publik yang berposisi sebagai parter dalam KAP cenderung memiliki Tipe kepribadian kombinasi antara A dengan B dengan kecenderungan yang lebih mengarah kepada tipe A. Tipe ini sangat

cocok dengan jenis pekerjaan akuntan, sebab pekerjaan akuntan membutuhkan upaya yang keras dan membutuhkan tenaga yang sangat enerjik dan tidak mengenal lelah. Selain itu banyak sekali pekerjaan akuntan yang terkait dengan hal-hal yang sifatnya sangat repetitif, sehingga seorang akuntan diharapkan memiliki kemampuan dibidang motorik yang kuat, disamping kemampuan dibidang kognitif sebagai seorang yang profesional. Kemampuan ini sangat membutuhkan pengalaman dimasa lalu, oleh karenanya pertimbangan terhadap pengambilan keputusan dimasa lalu sangat diperlukan untuk menunjang profesionalisme mereka khususnya dibidang audit. Sebab hasil dari pekerjaan auditor akan digunakan sebagai acuan para pengguna informasi keuangan untuk mengambil keputusan. Jadi kualitas hasil pekerjaan akuntan publik sangat diharapkan. Para akuntan publik yang berposisi sebagai partner ternyata menunjukkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka yang searah.

5.3.3. Interaksi antara komitmen profesional dengan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Interaksi antara komitmen profesional dengan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hipotesis ini terbukti secara signifikan. Artinya variabel kepribadian terbukti sebagai variabel moderator dalam hubungannya antara variabel komitmen profesional dengan tingkat kepuasan. Jadi dapat dikatakan, ada kecenderungan partner yang memiliki kepribadian Tipe A akan memiliki komitmen profesional yang kuat, dan interaksi ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam

menjalankan profesinya sebagai akuntan publik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw (2001) menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seseorang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab V , maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen profesional terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
2. Kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
3. Interaksi antara komitmen profesional dengan kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

6.2. Saran

Memperhatikan hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa Komitmen Profesional (X), Kepribadian (Z), dan Interaksi Komitmen & Kepribadian (XZ) secara serentak hanya mampu memprediksi Kepuasan (Y) sebesar 48% dari model (lihat nilai *R square*). Jadi masih ada 52% variabel diluar model yang dapat di teliti lebih lanjut yang dapat digali.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Aranya, N., R. Lachman and J. Armenis, 1982. "Accountant Job Satisfaction: A Path Analysis", *Accounting Organizational and Society* 7 (3) pp. 201 – 215.
- and K.R. Ferris, 1994. "A Examination of Accountant Organizational – Professional Conflict", *The Accounting Review* 60, January, pp 1 – 15.
- Barney, Jay B and Ricky W. Griffin, 2001. *The Management of Organization: Strategy, Structure, and Behavior*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fishman, Joshua, 1997. "Type A on Trial," *Psychology Today*, February, pp. 42 – 50
- Greenberg, J., 1988. "Equity and Workplace Status: A Field Experiment", *Journal of Applied Psychology*, November, p. 606-613.
- Hair JR, Joseph F Anderson & William C Rolp E.Ronald Black, 1992, *Multivariate Analysis, With Reading*, third edition. New York: MacMillian Publishing Company.
- Larkin, Joseph M., "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?", *The Women CPA*, Spring, (1990), pp.20-24.
- Luthans, F. (1995). *Organization Behavior*. 7th ed, Mc. Graw-Hill International Editions.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior*, 9th Edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Schawrtz, Felice N. (1996). Women in the profession. *Journal of Accountancy* (February): 39-42.
- Ward L.J., J.K. Hatzer, and A.H. Aston, 1986. "Job Satisfacton: Gender Perspective", Winter, (1986), pp.17-22.
- Wibowo, Purwoko. (1996). *Analisis Pengaruh pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional, Dorongan berpindah Kerja, kepuasan kerja dan Kinerja auditor Internal*, FE UGM.

Lampiran 1

PRINT-OUT PENGOLAHAN STATISTIK
Variabel Komitmen Profesional (X), Tipe Kepribadian (Z), dan
Kepuasan Kerja (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Puas	4.2495	.62115	29
Komit	4.3227	.93108	29
Kepri	3.7665	.63646	29
Moderat	18.4720	4.96312	29

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693(a)	.480	.450	.46055

a Predictors: (Constant), Komit, Kepri, Moderat

b Dependent Variable: Puas

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.703	4	3.426	16.152	.000(a)
	Residual	14.848	25	.212		
	Total	28.551	29			

a Predictors: (Constant), Komit, Kepri, Moderat

b Dependent Variable: Puas

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.778	1.187		1.498	.139
Komit	.853	.290	1.278	2.941	.004
Kepri	.938	.327	.961	2.865	.006
Moderat	.148	.077	1.185	1.922	.049

a Dependent Variable: Puas

Lampiran 2

CURICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Dra. Wiwik Dianawati, M.Si., Ak.
 2. Umur / Jenis kelamin / agama : 44 tahun/perempuan/islam
 3. Alamat (Bagian, Fakultas, dll) : Jurusan Akuntansi - Fakultas Ekonomi
 4. Pangkat / Golongan / NIP : Penata / 3c / 131 653 460
 5. Jabatan Pokok : Lektor
 6. Kesatuan / Perguruan Tinggi : Universitas Airlangga
 7. Alamat Kantor : Jl. Airlangga No.4 Surabaya (60286). Telp.
 (031)5036584; 5033642; Fax.5026288
 8. Riwayat Pendidikan Tinggi :

No	Macam Pendidikan	Tempat	Tahun		Bidang Spesialis	Titel / Ijazah Diploma
			Dari	Sampai		
1	Strata-1	Jur. Akuntansi FE UNAIR	1980	1985	-	Dra., Ak.
2	Strata-2	Ilmu Manajemen PPS UNAIR	1997	2000	-	M.Si.

Pengalaman Penelitian

No.	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	SUMBER DANA	KETERANGAN
1	2000	Analisis Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Kerja, <i>Job Relevan Information</i> , Ketidak-pastian Lingkungan dengan Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Mandiri	Diterbitkan dalam Jurnal Ilmiah PPS-Unair

Surabaya, 18 September 2006
 Ketua Peneliti,

Dra. Wiwik Dianawati, M.Si., Ak.
 NIP. 131 653 460

PERSONALIA DAN ORGANISASI

1. Kepala Proyek			
1.1. Nama lengkap		: Dra. Wiwik Dianawati, M.Si., Ak.	
1.2. Pangkat dan Jabatan		: Penata dan Lektor	
1.3. Tempat penelitian / alamat		: Surabaya	
1.4. Tugas / hubungan kerja		: Penanggungjawab hasil penelitian	
1.5. Waktu yang disediakan untuk penelitian ini.		: 6 bulan	
2. Tenaga Peneliti I			
3.1. Nama lengkap		: Drs. Ardianto, M.Si., Ak.	
3.2. Pangkat dan Jabatan		: Penata Tk. I dan Asisten Ahli	
3.3. Tempat penelitian / alamat		: Surabaya	
3.4. Tugas / hubungan kerja		: Analisis Hasil Kuesioner	
3.5. Waktu yang disediakan untuk penelitian ini.		: 6 bulan	
3. Tenaga Administrasi			: Naftalia
4. Pekerja Lapangan			: 2 orang @ selama 1½ bulan
	No.	Nama	Tugas
	1	Nico	Menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuesioner
	2	Deddy Edward	

Lampiran 4

ANGGARAN BIAYA PENELITIAN

Rekapitulasi Biaya			
1. Upah personalia		Rp	1.800.000
2. Peralatan		Rp	2.400.000
3. Bahan Habis		Rp	1.380.000
4. Perjalanan		Rp	-
5. Penginapan		Rp	-
6. Pembuatan laporan		Rp	420.000
	J U M L A H ...	Rp	6.000.000
Rincian Upah Personalia			
1. Kepala Penelit	(Nihil)		
2. Pembimbing	(Nihil)		
3. Tenaga Peneliti I	(Nihil)		
4. Tenaga Peneliti II	(Nihil)		
5. Pembantu Peneliti I	(Nihil)		
6. Pembantu Peneliti II	(Nihil)		
7. Teknisi / Laboran	bl X Rp	= Rp	-
8. Tenaga Administrasi	6 X Rp200.000	= Rp	1.200.000
9. Pekerja Lapangan	3 X Rp200.000	= Rp	600.000
	J u m l a h		Rp1.800.000
Rincian Peralatan			
	Nama alat	Jumlah Satuan	Harga Satuan
	Sewa komputer	24 X 5 X 4	Rp 5.000
			Rp 2.400.000
	Jumlah		

