

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN JENDER
SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* TERHADAP
KOMITMEN AKUNTAN PUBLIK YANG BEKERJA
PADA KAP DI SURABAYA**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

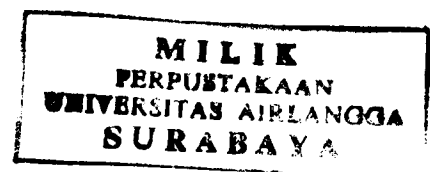


DIAJUKAN OLEH :

LITHA PRISTIWARDARI

No. Pokok : 040234573/E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN JENDER
SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* TERHADAP
KOMITMEN AKUNTAN PUBLIK YANG BEKERJA
PADA KAP DI SURABAYA**

Diajukan Oleh :

LITHA PRISTIWARDARI

No. Pokok : 040234573/E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



DIAN EKOWATI, SE., M.Si., M.App.Com

Tanggal : 30 - 05 - 05

KETUA PROGRAM STUDI,



Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE

Tanggal : 31.06 - 05

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya kehadirat Allah SWT, karena dengan hidayah dan rahmat-Nya, maka skripsi penulis yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN JENDER SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* TERHADAP KOMITMEN AKUNTAN PUBLIK BEKERJA PADA KAP DI SURABAYA” dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, sehubungan dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bp. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Bp. Dr. H. Amiruddin Umar, SE., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
3. Drs. I Made Sudana, MS., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Extension, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
4. Ibu Dian Ekowati, SE., MSi., M.App.Com.(Org.Chg.), selaku Dosen Pembimbing, yang telah tekun dan sabar memberikan bimbingan, serta petunjuk pada penulis. Terimakasih atas segala perhatiannya dan pengarahannya pada skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Terimakasih atas segala ilmu yang sangat berharga yang telah diberikan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Akuntan Publik di beberapa KAP di Surabaya yang telah meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan luar biasa untuk mengisi kuesioner yang penulis ajukan.
7. Papa dan Mama tercinta atas do'a dan dukungannya selama ini, yang penulis tidak pernah bisa membalasnya.

8. *Special thanks to* : Adik-adikku Yudha dan Shinta, SKUK atas dukungan, kritikan dan keyakinannya selama ini. Mbak Ratna (yang ga ada matinya, Sukses ya Bu! Amien...)
9. Teman-teman terbaikku : Chimod, Devi, Mitha, QQ, Nova, Rike, Ajenk, dan semua pihak baik yang terlibat secara langsung dalam pengedaran kuesioner maupun tidak langsung sampai terselesainya penyusunan skripsi ini....

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang penulis susun ini masih jauh dari kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan diri pada masa yang akan datang.

Semoga laporan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, April 2005

Penulis

ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini, tujuan pertama adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen, dan tujuan kedua adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya.

Penelitian ini didasarkan pada teori dari Hasibuan (2001:199) bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, moral kerja, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Scott dan Jaffe (1983, dalam Umiker, 1999) menyatakan bahwa kualitas komitmen, dedikasi, dan kompetensi tenaga kerja para karyawan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan tersebut. Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada isu jender, karena dalam dua dekade ini, jumlah perempuan yang memasuki profesi akuntan bekerja pada KAP telah meningkat secara drastis (Trapp, Hermanson, dan Turner, 1989) dan Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen perusahaan akan terasa lebih kuat pada karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen karyawan. Sedangkan isu jender dijadikan sebagai variabel *moderating* yang berperan sebagai variabel *dummy*. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 100 akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya. Dari 100 responden telah mengisi kuesioner dan melalui uji validitas dan uji reliabilitas telah dinyatakan bahwa jawaban responden adalah valid dan reliabel. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesis kedua, digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan variabel *dummy*.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,187 + 0,203 X_1 + 0,118 X_2 + 0,167 X_3 + 0,162 X_4 + 0,168 X_5 + 0,128 X_6,$$

$$Y = 0,403 + 0,191 X_1 + 0,108 X_2 + 0,162 X_3 + 0,145 X_4 + 0,120 X_5 + 0,124 X_6 + 0,214 \text{ Dummy}$$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 58,2% dan berpengaruh secara signifikan secara parsial. Sedangkan ketika menggunakan jender sebagai variabel *moderating*, diperoleh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 61,5% dan berpengaruh secara signifikan secara parsial. Berdasarkan koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan akuntan laki-laki bekerja pada KAP di Surabaya mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan menunjukkan komitmen akuntan laki-laki lebih tinggi dibandingkan akuntan perempuan.

Adapun saran untuk KAP di Surabaya adalah mempertahankan keenam aspek yang membuat karyawannya yaitu akuntan publik merasakan kepuasan dalam bekerja pada KAP tersebut, dengan mempertahankan kondisi yang telah ada sebelumnya. Fenomena kepuasan kerja akuntan publik perempuan yang lebih rendah pengaruhnya terhadap komitmen, maka manajemen seharusnya menyadari hal ini, sehingga dapat memberikan kesempatan lebih besar kepada akuntan perempuan untuk berkarya lebih besar dengan memberikan tanggung jawab lebih besar walaupun berdasarkan ciri-ciri pekerjaan, memang lebih tepat untuk laki-laki. Serta diskriminasi atas peran dan kemampuan akuntan perempuan tidak relevan lagi, sehingga perekrutan dan beban tanggung jawab untuk akuntan perempuan dapat disesuaikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan pendidikan.

Adapun keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membedakan kepuasan kerja dan komitmen dari akuntan laki – laki dan perempuan pada berbagai profesi akuntan baik yang bekerja di KAP atau bidang lain yang bersentuhan dengan bidang akuntansi. Selain itu, dalam penelitian ini, jumlah sampel yang hanya dibatasi pada akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya, menjadi tidak dapat digeneralisasi, sehingga pada penelitian selanjutnya, jumlah sampel dapat diperbesar dengan cakupan wilayah yang lebih luas, misalnya akuntan publik bekerja pada KAP di seluruh Indonesia. Di samping itu, dalam penelitian ini hanya melihat pengaruh kepuasan kerja dengan gender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya. Agar hasil penelitian lebih akurat, untuk penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel situasional misalnya status pernikahan, dan lain-lain.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Skripsi.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	10
2.1.2. Kepuasan kerja	10

2.1.2.1. Pengertian kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>).....	11
2.1.2.2. Teori-teori kepuasan kerja.....	12
2.1.2.3. Pengukuran kepuasan kerja.....	16
2.1.3. Komitmen organisasional.....	22
2.1.3.1. Pengertian komitmen organisasi.....	23
2.1.3.2. Pengukuran komitmen karyawan terhadap organisasi ...	24
2.1.3.3. Peran penting komitmen bagi karyawan	25
2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan	26
2.1.3.5. Tindakan perusahaan untuk memperkuat komitmen karyawan	27
2.1.3.6. Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen	28
2.1.4. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional	29
2.1.5. Konsep jender.....	29
2.1.5.1 Pengertian jender	29
2.1.5.2. Perbedaan sifat-sifat umum pria dan wanita	30
2.1.5.3. Perbedaan jender dalam kemampuan	32
2.1.6. Konsep akuntan publik bekerja pada KAP.....	32
2.1.6.1. Definisi akuntan publik bekerja pada KAP	32
2.1.6.2. Akuntan bekerja pada KAP dan jender	34
2.1.7. Hubungan kepuasan kerja, jender (<i>dummy</i>), dan komitmen organisasi	35

	2.2. Penelitian Terdahulu.....	36
	2.3. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	39
	2.3.1. Kerangka Berpikir	39
	2.3.2. Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN	41
	3.1. Pendekatan Penelitian.....	41
	3.2. Identifikasi Variabel	42
	3.3. Definisi Operasional.....	42
	3.3.1. Kepuasan kerja (X).....	42
	3.3.2. Komitmen organisasi (Y)	48
	3.3.3. Jender (Z).....	50
	3.4. Jenis dan Sumber Data	51
	3.5. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel.....	52
	3.6. Prosedur Pengumpulan Data	53
	3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	54
	3.7.1. Validitas alat ukur.....	54
	3.7.2. Reliabilitas alat ukur.....	54
	3.8. Teknik Analisis (Regresi Linier dengan variabel <i>dummy</i>).....	55
	3.8.1. Asumsi yang digunakan dalam regresi.....	57
	3.8.2. Uji hipotesis.....	58
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	60
	4.1. Gambaran Obyek Penelitian.....	60
	4.2. Diskripsi Responden	62

4.2.1. Jumlah responden berdasarkan usia	62
4.2.2. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin	63
4.2.3. Jumlah responden berdasarkan pendidikan	63
4.2.4. Jumlah responden berdasarkan lama bekerja	64
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.3.1. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	65
4.3.2. Kepuasan atas gaji	66
4.3.3. Kepuasan atas promosi	66
4.3.4. Kepuasan atas pengawasan	67
4.3.5. Kepuasan atas kelompok kerja	68
4.3.6. Kepuasan atas kondisi kerja	69
4.3.7. Komitmen	70
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	70
4.5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	75
4.6. Pembuktian Hipotesis Pertama	78
4.6.1. Koefisien determinasi berganda	78
4.6.2. Koefisien korelasi berganda	78
4.6.3. Pembuktian hipotesis	78
4.6.3.1. Pembuktian hipotesis secara bersama-sama (uji F)	78
4.6.3.2. Pembuktian hipotesis secara parsial (uji t)	79
4.7. Pembuktian hipotesis kedua	80
4.7.1. Koefisien determinasi berganda	84

4.7.2. Koefisien korelasi berganda	84
4.7.3. Pembuktian hipotesis.....	84
4.7.3.1. Pembuktian hipotesis secara bersama-sama (uji F)	84
4.7.3.2. Pembuktian hipotesis secara parsial (uji t).....	85
4.8. Uji Persyaratan Regresi Linier Berganda	87
4.8.1. Pengujian gejala multikolinieritas	87
4.8.2. Pengujian gejala heteroskedastisitas.....	88
4.8.3. Pengujian gejala autokorelasi.....	89
4.9. Pembahasan	69
4.9.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	90
4.9.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan jender sebagai variabel <i>moderating</i>	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Simpulan.....	94
5.2. Saran	95
5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Daftar kantor akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya	59
Tabel 4.2. Jumlah responden berdasarkan usia	62
Tabel 4.3. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin	63
Tabel 4.4. Jumlah responden berdasarkan pendidikan	63
Tabel 4.5. Jumlah responden berdasarkan lama kerja	64
Tabel 4.6. Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja atas Pekerjaan itu sendiri	65
Tabel 4.7. Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja atas gaji	66
Tabel 4.8. Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja atas promosi	67
Tabel 4.9. Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja atas pengawasan	68
Tabel 4.10 Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja atas kelompok kerja	68
Tabel 4.11 Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja atas kondisi kerja	69
Tabel 4.12. Deskripsi jawaban responden variabel komitmen	70
Tabel 4.13 Hasil uji validitas jawaban responden variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	71
Tabel 4.14. Hasil uji validitas jawaban responden variabel kepuasan atas gaji	72

Tabel 4.15 Hasil uji validitas jawaban responden variabel kepuasan atas promosi.....	72
Tabel 4.16 Hasil uji validitas jawaban responden variabel kepuasan atas pengawasan.....	72
Tabel 4.17 Hasil uji validitas jawaban responden variabel kepuasan atas kelompok kerja.....	73
Tabel 4.18 Hasil uji validitas jawaban responden variabel kepuasan atas kondisi kerja.....	73
Tabel 4.19 Hasil uji validitas jawaban responden variabel komitmen.....	74
Tabel 4.20 Hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel.....	74
Tabel 4.21 Hasil uji regresi linier berganda pengaruh kepuasan kerja pada komitmen.....	75
Tabel 4.22 Hasil uji regresi linier berganda pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel moderating terhadap komitmen....	81
Tabel 4.23 Uji gejala multikol variabel bebas.....	88
Tabel 4.24 Uji signifikansi koefisien korelasi rank spearman variabel bebas...	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir..... 39



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER

LAMPIRAN 2 : DATA MENTAH

LAMPIRAN 3 : TABEL FREKUENSI

LAMPIRAN 4 : VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN 5 : REGRESI LINER BERGANDA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasional mengacu kepada manajemen secara umum. Manajemen Sumber Daya Manusia memfokuskan diri pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal. Dalam mengatur sumberdaya tersebut Manajemen Sumber Daya Manusia hendaknya selalu menerapkan dasar-dasar yang merujuk kepada tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu, juga harus mengacu kepada tujuan terpenuhinya kepuasan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya, serta kepuasan masyarakat yang menikmati layanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut (Sunyoto, 1994:20).

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi, mengharuskan adanya penanganan dan pengelolaan yang baik dalam rangka pengembangan dan kemajuan serta demi tercapainya tujuan dari badan usaha itu sendiri yang sangat menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan atau tidak dalam persaingan perlu bagi perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang dapat ditempuh dengan jalan melakukan pelatihan, penyuluhan, bahkan kursus keahlian sesuai dibidangnya, dan lain-lain (Martoyo, 2000:9).



Selain itu, juga menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan sumber daya manusia yang puas dan senang bekerja, karena tugas Manajemen Sumber Daya Manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi pelaksanaan profesi dalam sebuah organisasi sehingga diharapkan akan muncul komitmen mereka kepada organisasi tersebut (Gomes, 2001:3).

Kembali pada upaya pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah munculnya perhatian terhadap profesi akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan publik bekerja pada KAP yang dewasa ini menjadi perhatian besar. Hal ini disebabkan adanya beberapa penelitian terbaru yang telah memfokuskan diri pada isu-isu gender mengenai akuntan perempuan bekerja di KAP karena dalam dua dekade ini, jumlah perempuan yang memasuki profesi akuntan bekerja pada KAP telah meningkat secara drastis (Trapp, Hermanson, dan Turner, 1989). Seiring dengan peningkatan jumlah perempuan yang memasuki profesi ini, sejumlah isu pokok yang sebelumnya luput dari perhatian masyarakat luas, ternyata kemudian menjadi suatu hal yang penting. Isu-isu ini termasuk perlakuan terhadap akuntan perempuan bekerja pada KAP yang berkaitan dengan isu gaji, promosi, dan tanggung jawab, komitmen jangka panjang KAP terhadap akuntan yang bekerja pada KAP, serta perubahan potensial pada lingkungan kerja untuk mempertahankan akuntan perempuan bekerja pada KAP tersebut (Levine, 1990:47).

Kenyataan bahwa semakin banyak perempuan yang memasuki profesi akuntan bekerja pada KAP, banyak hal yang dapat dipetik untuk kepentingan profesi.

Menurut Dahl dan Hooks (1984:29), pada era 60-an dan 70-an, perempuan yang telah memasuki profesi akuntan bekerja pada KAP selama beberapa tahun dan telah mendapatkan posisi penting di KAP, menghadapi beberapa isu dan masalah yang lebih banyak dibandingkan dengan keadaan akuntan perempuan bekerja pada KAP pada saat ini. Dulu pada saat para akuntan perempuan bekerja pada KAP melakukan wawancara kerja, mereka selalu mendapatkan jawaban bahwa pihak perusahaan tidak mempekerjakan perempuan. Bahkan jika diterima pun, mereka harus menghadapi kenyataan bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang di dominasi oleh kaum laki-laki (Dahl dan Hooks, 1984:32).

Isu-isu mengenai akuntan perempuan bekerja pada KAP yang bekerja di sektor publik atau berprofesi sebagai akuntan bekerja pada KAP, sebenarnya tidak terlepas dari masalah jender. Sejarah perjalanan perempuan merefleksikan suatu perjuangan panjang untuk mengatasi penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi yang masih ada dalam masyarakat, disebabkan oleh banyaknya struktur sosial yang menjadi pedoman bagi perilaku-perilaku individual tetapi tidak dapat dengan mudah dipilih atau diacu dengan solusi sederhana (Levine, 1990:48).

Isu jender inilah yang akan dijadikan sebagai variabel *moderating* yang berperan sebagai variabel *dummy* dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Ramayah dan Nasurdin (2002), bahwa jender mampu berperan sebagai *dummy* atau perantara pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan perusahaan, dan variabel *moderating* adalah satu variabel yang memperkuat dan memperlemah pengaruh variabel bebas dan variabel terikat (Sekaran, 2000:231). Menurut Chusmir

(1986, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002) situasi kerja yang menguntungkan hingga memberikan dampak kepuasan kerja bagi karyawannya akan mempengaruhi keadaan keluarga yang tidak bahagia. Selain itu akan mempengaruhi arti pekerjaan mereka, dapat menggunakan keahlian mereka dengan optimal, sehingga komitmen mereka semakin kuat terhadap perusahaan tersebut. Namun dampak kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan perempuan lebih rendah daripada karyawan pria. Hal ini disebabkan perasaan karyawan perempuan terhadap kepuasan kerja kurang kuat daripada perasaan karyawan perempuan terhadap keluarganya. Keluarga yang tidak mendukung karyawan perempuan untuk bekerja telah menciptakan tegangan tersendiri dan akibatnya, kepuasan kerja dari karyawan perempuan menjadi berkurang.

Perlu disadari oleh manajer bahwa salah satu output dari suatu manajemen sumber daya manusia, yang pada dasarnya merupakan lingkup tanggung jawabnya adalah kepuasan para karyawan baik perempuan maupun laki-laki (*human resource satisfaction*) (Martoyo, 2000:9-10), sehingga bagaimana manajer sumber daya manusia mampu menghantarkan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya laki-laki ataupun perempuan merupakan tantangan bagi manajer sumber daya manusia agar tercipta komitmen terhadap perusahaan.

Berkaitan dengan kepuasan karyawan, Luthans (1995:130) menjelaskan bahwa kepuasan karyawan akan membentuk mental dan kesehatan fisik lebih baik, mempelajari tugas yang dibebankan oleh perusahaan secara lebih cepat, dan mampu menghindari kecelakaan kerja lebih baik. Secara historis, menurut Handoko (1995:195) sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja

akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik tetapi ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi atau tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan motivator kuat. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Oleh karena itu, Hasibuan (2001:199) menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, moral kerja, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Quarstein, McAfee, dan Glassman (1976, dalam Luthans, 1995:126-128) menyatakan bahwa ada enam faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan yaitu : pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotions*), pengawasan (*supervision*), dan kelompok kerja (*work group*), dan kondisi kerja (*working conditions*).

Atchison (1999:18) menyatakan dewasa ini telah banyak perusahaan mempercayai bahwa kepuasan karyawan menjadi satu hal penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Perusahaan menyadari harus mampu mengelola jam kerja dan dana untuk mewujudkan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas yang ditujukan untuk mensukseskan tujuan perusahaan.

Scott dan Jaffe (1983, dalam Umiker, 1999) menyatakan bahwa kualitas komitmen, dedikasi, dan kompetensi tenaga kerja para karyawan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan tersebut. Komitmen yang profesional akan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*). Komitmen dari tim akan

menaikkan koordinasi diantara para karyawan. Ketika komitmen yang dimiliki karyawan rendah, akan berakibat pada kurangnya produktivitas ataupun kreatifitas kerja.

Menurut Govindarajan (1986), dengan adanya variabel yang bersifat kondisional yang diperoleh dari berbagai faktor, akan mampu memberikan pengaruh bagi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen akuntan publik bekerja pada KAP. Salah satu faktor atau variabel tersebut yang juga dianalisis dalam penelitian ini adalah adanya isu jender. Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002) dihasilkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen perusahaan akan terasa lebih kuat pada karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Namun, dalam penelitian ini juga ingin diketahui apakah terhadap auditor akuntan publik perempuan dan auditor akuntan laki-laki bekerja pada KAP juga akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar pada auditor laki-laki sehingga mampu mempengaruhi komitmen mereka terhadap kantor akuntan publik bekerja pada KAP tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini disusun dengan judul: “PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN JENDER SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* TERHADAP KOMITMEN AKUNTAN PUBLIK BEKERJA PADA KAP DI SURABAYA”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, yang menjadi permasalahan untuk dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya.
2. Pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Memperhatikan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan penting bagi kepentingan operasional praktis guna meninjau dan mengevaluasi program penerapan kebijakan kepuasan kerja yang telah dilaksanakan oleh kantor-kantor akuntan publik di Surabaya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan guna pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan

pengetahuan kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan manajemen sumber daya manusia.

3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

I.5. Sistematika Skripsi

Secara garis besar sistematika skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, antara lain latar belakang masalah, dalam sub bab ini membahas mengenai dasar pemikiran yang digunakan dalam menentukan topik penulisan skripsi. Perumusan permasalahan, dalam sub bab ini membahas tentang permasalahan yang muncul dalam perusahaan untuk menghantarkan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi komitmen auditor KAP dan bagaimana pengaruhnya berdasarkan isu jender. Tujuan penelitian dalam sub bab ini membahas tentang tujuan diadakan penelitian ini. Manfaat penelitian dalam sub bab ini membahas tentang manfaat yang akan diperoleh dengan diadakannya penelitian ini. Sistematika skripsi dalam sub bab ini membahas tentang kerangka skripsi secara menyeluruh.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri beberapa sub bab antara lain landasan teori, meliputi uraian mengenai sumber penunjang teori yang berhubungan atau relevan dengan masalah yang telah diidentifikasi, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan untuk memecahkan masalah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab antara lain gambaran umum perusahaan, yaitu memberikan gambaran umum tentang situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti dan sesuai dengan masalah yang diidentifikasi. Pembahasan, berisi tentang deskripsi hasil penelitian berdasarkan data dan teori yang telah dikemukakan serta pembuktian hipotesis awal mengenai kepuasan kerja sehingga mempengaruhi komitmen auditor KAP dan bagaimana pengaruhnya berdasarkan isu jender.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan simpulan dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian diajukan saran sebagai alternatif pemecahan yang sekiranya dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Torrington dan Hall (1984, Cushway, 1994:5) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai "Sejumlah aktivitas yang: pertama-tama dapat memungkinkan pekerja dan perusahaan melakukan kesepakatan tentang tujuan dan cara-cara kerja, kedua, dapat memastikan persetujuan tersebut terlaksana". Pengertian ini menekankan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dan bahwa dengan adanya hubungan timbal-balik antara individu dan perusahaan, maka tujuan dapat dicapai.

Pengertian diatas sebagai titik pertama, selanjutnya Cushway (1994:6) mengatakan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah "Rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didisain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu".

2.1.2. Kepuasan kerja

As'ad (1995:101) mengatakan bahwa kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup beberapa hal, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja akan tampak terwujud dalam perilaku dan semangat kerja seseorang. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan semangat kerja yang

tinggi dimana hal tersebut akan mempunyai dampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektifitas organisasi.

2.1.2.1. Pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*)

Pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Luthans (1995:114) adalah “*a pleasurable or positive state resulting from the appraisal of one’s job or experience*“. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2001:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Lebih lanjut, Hasibuan (2001:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja

yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Luthans (1995:117) menegaskan kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan kerja karyawan meningkat. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

2.1.2.2. Teori-teori kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1978, dalam As'ad, 1995:104) terdapat tiga macam teori yang biasa digunakan untuk menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. *Discrepancy theory*
2. *Equity theory*
3. *Two factor theory*

1. Teori discrepansi (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1967), yaitu mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).



Lock (1987, dalam As'ad, 1995:105) berpendapat bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy theory* antara *should be* (*expectation*, *needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler (1982) seperti yang dikutip As'ad (1995:105) menentukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Equity theory ini dikembangkan oleh Adam (1978, dalam As'ad, 1995:105). Prinsip teori keadilan ini adalah seseorang akan merasakan kepuasan atau ketidakpuasan tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas dirinya bila dibandingkan dengan rasio *input* dengan *income* seseorang atau sejumlah orang sebagai pembanding.

Teori ini mempunyai tiga komponen utama sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)
2. Hasil (*outcome*)

3. Orang sebagai pembandingan (*comparison person*)

Ketiga komponen utama keadilan seperti yang tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)

Karakteristik individual yang dibawa ke pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan dan sebagainya.

2. Hasil (*outcome*)

Sesuatu yang diterima seseorang dari pekerjaan, seperti gaji, keuntungan sampingan, peluang untuk berhasil atau ekspresi diri.

3. Orang sebagai pembandingan (*comparison person*)

Setiap kelompok atau orang yang digunakan sebagai pembandingan rasio *input* dengan *income*. Pembandingan bisa dari perusahaan yang sama, perusahaan lain atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Menurut teori ini, keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara *input* dengan hasil sepadan dengan rasio seseorang atau sejumlah orang bandingan. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara *input* dengan hasil mungkin lebih besar atau lebih kecil dibandingkan rasio orang bandingan. Seorang menganggap gajinya tidak adil jika pekerja lain dengan kualifikasi yang sama menerima jumlah yang lebih besar, atau jika pekerja yang lebih rendah kualifikasinya menerima gaji yang sama.

Menurut teori ini seseorang juga akan mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi lebih banyak dari orang bandingannya. Ketidakadilan adalah suatu sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan tersebut menjadi motif tindakan

seseorang untuk menegakkan keadilan. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih banyak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang, akan menegakkan dengan menurunkan input usahanya, yang selanjutnya mengakibatkan turunnya kualitas dan kuantitas lebih dan dibayarkan atas dasar gaji atau ongkos per jam, keadilan akan ditegakkan dengan meningkatkan input usahanya. Tindakan ini akan mengakibatkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas prestasi kerja.

Meskipun terdapat keterbatasan, teori keadilan relatif menyediakan pengetahuan untuk membantu menjelaskan dan meramalkan sikap pekerja tentang upah. Teori ini juga menekankan pentingnya membanding dalam situasi kerja, dimana orang pembanding tidak bisa mempunyai nilai potensial dalam usaha menyusun kembali program pengupahan. Teori keadilan relatif menyediakan pengetahuan untuk membantu menjelaskan dan meramalkan sikap pekerja tentang upah. Teori ini juga menekankan pentingnya pembanding dalam situasi kerja, dimana orang pembanding tersebut bisa mempunyai nilai potensial dalam usaha menyusun kembali program pengupahan. Teori keadilan juga mengemukakan masalah metode untuk penanggulangan ketidakadilan (As'ad, 1995:110).

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1967) sebagaimana dikutip As'ad (1995:108) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang

kontinyu. Menurut teori ini, situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

Satisfier (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Adanya faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Dissatisfier (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dari status.

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2.1.2.3. Pengukuran kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak dan bervariasi. Faktor-faktor tersebut tidak hanya dari pekerjaan saja melainkan juga berasal dari kondisi fisik dan lingkungan kerja, faktor sosial, dan diri pekerja sendiri.

Quarstein, McAfee, dan Glassman (1985, dalam Luthans, 1995:126-128) menyatakan bahwa ada enam faktor utama sebagai ukuran yang dapat mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan yaitu:

“There are a number of factors that influence job satisfaction. The major ones can be summarized by recalling the dimensions identified earlier: the work itself, pay, promotions, supervision, the work group, and working conditions”.

Jadi, ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotions*), pengawasan (*supervision*), dan kelompok kerja (*work group*), dan kondisi kerja (*working conditions*).

Adapun faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Luthans, 1995:130-135) :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Dari studi tentang karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Wexley dan Yulk (1998:213) mengidentifikasi lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi: ragam ketrampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), keberartian pekerjaan (*task significant*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feed back*).

Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan masing-masing dimensi tersebut dengan kepuasan kerja dijelaskan bahwa dengan semakin besarnya keragaman dan aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti, karena pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang akan menyebabkan karyawan merasa bosan.

2. Gaji (*pay*)

Gaji atau pembayaran merupakan penetapan kepuasan kerja yang sangat penting karena uang merupakan instrumen untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup sehingga uang merupakan suatu simbol pencapaian dan pengakuan. Karyawan sering melihat bahwa gaji merupakan suatu refleksi atau pencerminan terhadap pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Heidjrachman (1987:128) menjelaskan bahwa gaji merupakan jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya.

Sedangkan Mangkunegara (2000:85) berpendapat: “gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan”.

Pada kenyataannya, banyak perusahaan yang telah memberikan gaji yang cukup tinggi namun masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Untuk itu prinsip keadilan perlu diperhatikan, karena seseorang yang bekerja dalam perusahaan mempunyai perbedaan ketrampilan, pengalaman, pendidikan, dan masa kerja.

Pemberian kompensasi dalam hal ini gaji yang baik menurut Nitisemito (1996:90) harus memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Gaji harus memenuhi kebutuhan minimal

Dengan gaji yang diterimanya, karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, seperti makan, pakaian, dan perumahan.

2. Gaji harus dapat mengikat

Hal ini penting karena bila gaji yang diberikan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, maka menimbulkan kecenderungan pindahnya karyawan ke perusahaan lainnya.

3. Gaji harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

Bila kondisi keuangan perusahaan memungkinkan, hendaknya perusahaan menaikkan gaji karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawannya.

4. Gaji harus adil

Adil disini tidak selalu berarti sama, tetapi sesuai dengan haknya. Untuk dapat menetapkan gaji yang adil, perusahaan harus mengkategorikan tugas-tugas dengan pertimbangan, antara lain: berat atau ringannya pekerjaan, besar kecilnya resiko pekerjaan, dan perlu tidaknya ketrampilan dalam pekerjaan.

5. Gaji tidak boleh bersifat statis.

Setiap perusahaan harus selalu mengikuti turun naiknya nilai rupiah dan mencoba menyesuaikan bila keuangan memungkinkan.

3. Promosi (*promotions*)

Menurut Heijdrahman (1987:111), kesempatan untuk maju didalam organisasi disebut dengan promosi (kenaikan tingkat jabatan). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang telah dicapai. Seseorang yang dipromosikan

umumnya dianggap bahwa prestasinya adalah baik, disamping pertimbangan yang lain.

Robbins (1996:172) menyatakan bahwa promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggungjawab dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.

Moerir (1987:175) mengemukakan promosi yang baik yang harus diprogramkan oleh perusahaan meliputi:

1. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan, serta harapan peningkatan dalam penghasilan
 2. Promosi hendaknya menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan akan menjadi daya pendorong bagi karyawan yang lain
 3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhentinya pegawai (*labor turn over*) karena pegawai mempunyai harapan yang positif di tempat kerjanya
 4. Promosi harus dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi
 5. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri (*self development*) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diberikan perusahaan
 6. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berarti dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
4. Pengawasan (*supervision*)

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Stoner (1993:112), aktivitas pengawasan adalah suatu proses dimana manajer dapat memastikan bahwa aktivitas yang aktual sesuai dengan yang direncanakan. Proses pengawasan mencatat perkembangan aktivitas pekerjaan oleh karyawan dan memungkinkan manajer

untuk mendeteksi penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dan kemudian melakukan tindakan korektif untuk mengatasinya.

Perilaku pengawas terdekat merupakan determinan penting lain dari kepuasan kerja. Wexley dan Yukl (1987, dalam Shobarudin, 1992:152) hasil-hasil dari sebagian studi menunjukkan bahwa para pekerja lebih puas dengan pemimpin yang bijaksana dan *tut wuri handayani* dibanding dengan pemimpin yang selalu berbeda atau bermusuhan dengan bawahannya.

Selain itu, ciri pengawasan yang efektif juga dikemukakan oleh Siagian (1996:178) bahwa pengawasan yang efektif harus bersifat adil dan obyektif, membimbing dan memberikan pengarahan yang sesuai standar yang akan dicapai dan fleksibel. Seorang pemimpin yang baik akan memberikan bantuan dan dukungan serta kesempatan berpartisipasi dalam menetapkan kebijaksanaan. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kelompok kerja (*work group*)

Kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Persahabatan, kerjasama antara pekerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi pekerja itu sendiri. Kelompok kerja mendorong, menyenangkan, menasehati, dan membantu pekerja itu sendiri. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Di lain pihak, jika kondisi sebaliknya maka seseorang akan mendapatkan akibat negatif pada kepuasan kerja (Stoner, 1993:120).

6. Kondisi kerja (*working conditions*)

Kondisi kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik, misalnya lingkungan bersih, menarik, orang akan dengan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja buruk misalnya lingkungan kerja yang panas, berisik, seseorang akan lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan kelompok kerja. Jika baik, maka mereka tidak akan mengalami masalah dalam kepuasan kerja.

2.1.3. Komitmen organisasional

Selama bertahun-tahun kepuasan kerja telah mendapatkan perhatian yang lebih, tetapi pada akhir-akhir ini sikap komitmen organisasional yang lebih luas menjadi hal yang penting untuk memahami dan memprediksi perilaku organisasi. Meskipun hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen sudah ditemukan, penelitian yang baru-baru ini memberi dukungan bahwa kepuasan kerja menjadi penyebab komitmen karyawan terhadap organisasinya (Luthans, 1995:125).

2.1.3.1. Pengertian komitmen organisasional (*organizational commitment*)

Beberapa pengertian dari komitmen organisasional (*organizational commitment*) seperti yang disebutkan oleh Luthans (1995:126) adalah

“... organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of particular organization, (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization, and (3) a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization.

Dari pendapat diatas didapat beberapa pengertian tentang komitmen organisasional, yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu
2. Kesiediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi
3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

Dengan kata lain, komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1983, dalam Luthans, 1995:127) terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan perusahaan, yaitu:

1. *Affective commitment*, termasuk perasaan karyawan, pengenalan karyawan, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi
2. *Continuance commitment*, termasuk pertimbangan yang berdasarkan kerugian yang dihadapi karyawan jika ia meninggalkan organisasi
3. *Normative commitment*, termasuk perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

Namun pengertian komitmen menurut Umiker (1999) adalah kekuatan relatif dari pengidentifikasian seseorang mengenai keterlibatannya di dalam suatu bagian organisasi, tim, atau profesi. Dari definisi tersebut menunjukkan tidak membahas komitmen dilihat dari segi pembelajaran berlanjut (*continuous learning*), keunggulan (*excellence*), program (*programs*), ataupun standar etika (*ethical standards*).

Bishop (1980, dalam Umiker, 1999) menjelaskan bahwa komitmen dalam organisasi meliputi :

1. Kepercayaan kuat terhadap pencapaian tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Suatu kesiediaan untuk berusaha sekuat-kuatnya untuk meningkatkan diri atas nama organisasi

3. Suatu keinginan yang kuat untuk memperbaiki keanggotaan mereka di dalam organisasi.

Komitmen para pekerja tidak sama kekuatannya, misalnya para pekerja memiliki komitmen yang minimum terhadap atasannya, tapi mereka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka, tim kerja, ataupun serikat pekerja.

2.1.3.2. Pengukuran komitmen karyawan terhadap organisasi

Mowday, Steers, dan Porter (1979, dalam Bearden, Netemeyer, dan Mobley, 1993:311) memberikan penjelasan mengenai pengukuran komitmen karyawan terhadap organisasi berdasarkan *Organizational Commitment Questionnaires*, yaitu :

1. *I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.*
2. *I talk up to this organization to my friends as a great organization to work for.*
3. *I feel very little loyalty to this organization.*
4. *I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.*
5. *I find that my values and the organization's values are very similar.*
6. *I am proud to tell others that I am part of this organization.*
7. *I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar.*
8. *This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.*
9. *It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization.*
10. *I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.*
11. *Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees.*
12. *There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely.*
13. *I really care about the fate of this organization.*
14. *For me, this is the best of all possible organization for which to work.*
15. *Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part.*

2.1.3.3. Peran penting komitmen bagi karyawan

Komitmen dan pertanggungjawaban membuat perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan. Scott dan Jaffe (1993, dalam Umiker, 1999) menyatakan bahwa

sumber keunggulan bersaing yang besar bagi perusahaan bukan terletak pada teknologi yang baru, tetapi terletak pada dedikasi dan kompetensi karyawan, serta kualitas komitmen mereka.

Komitmen organisasional sangat dekat hubungannya dengan kehadiran atau absensi karyawan dan tingkat retensi karyawan. Komitmen yang profesional akan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*). Komitmen dari tim kerja akan menaikkan koordinasi pekerja, ketika terjadi komitmen yang rendah, akan berakibat pada kurangnya produktifitas ataupun kreatifitas. Orang tidak akan bekerja dengan mengerahkan segala potensinya, karena menganggap tujuan organisasi tersebut hanya mencari komitmen karyawan sebagai suatu penangkal birokrasi dan mempersepsikan perasaan berkorban dari karyawan.

Bishop (Umiker, 1999) menekankan satu alasan ketika orang tidak mempunyai komitmen yaitu ketika mereka melihat pekerjaan mereka sebagai tindakan pengorbanan dan suatu keharusan, bukan sebagai suatu peluang untuk berotonomi, mengekspresikan diri, dan komitmen personal.

Ketika orang-orang meninggalkan pekerjaan mereka sebelum waktunya, ingin istirahat lebih lama, dan minta imbalan lebih besar, mereka menganggap pekerjaan mereka sebagai tindakan pengorbanan dan suatu keharusan atau keterpaksaan. Komitmen akan terwujud ketika orang-orang merasa bahwa dirinya melakukan apa yang ingin mereka lakukan.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

Menurut Umiker (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah:

1. Kepedulian yang diatur atas penggantian tekanan-tekanan. Tekanan-tekanan ini secara langsung mempengaruhi komitmen untuk menghasilkan kinerja lebih unggul, dan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen karyawan terhadap atasan dan profesinya
2. Perampangan, penggabungan, penurunan upah, ketidakamanan kerja, dan imbalan atas produktivitas yang meningkat
3. Persepsi dari dukungan organisasi dan tingkat dimana manajer menilai kontribusi karyawan dan kepedulian tentang produktivitas yang meningkat dari karyawan. Scott dan Jaffe menekankan pengaruh negatif dari kurangnya integritas para manajer dan pemilik perusahaan akan merusak komitmen lebih cepat daripada yang lain
4. Kestabilan kerja. Peluang frustrasi disebabkan tuntutan-tuntutan yang baru dan perubahan pola kerja akan mengurangi komitmen
5. Kekuasaan karyawan. Menurut Rosen, karyawan lebih suka mengambil risiko dan membuat komitmen ketika mereka merasa ditanggapi, memiliki kebebasan menjadi dirinya sendiri, dan terselamatkan dari diskriminasi dan gangguan.

2.1.3.5. Tindakan perusahaan untuk memperkuat komitmen karyawan

Untuk mempertahankan komitmen karyawan pemilik perusahaan harus memegang dua sasaran (Umiker, 1999), yaitu :

1. Sasaran-sasaran ini adalah komitmen pada para karyawan (moral umum, motivasi dan faktor-faktor pendukung yang disediakan oleh pemilik perusahaan)
2. Mempertahankan komitmen dari para pekerja. Manajemen dapat mempelajari seberapa kuat komitmen mereka terhadap para karyawan dengan melakukan *focus group*, yaitu suatu diskusi yang terdiri dari enam hingga dua belas orang, dalam hal ini adalah para salesman untuk mengetahui apa yang mereka pikirkan tentang faktor-faktor kepuasan serta hubungannya dengan komitmen karyawan. Manajemen seharusnya memperkuat sugesti dan sering mencari keluhan dari para karyawan.

Pemilik perusahaan akan lebih sukses ketika mereka mengadopsi sebuah gaya manajemen delegasi, memberi kuasa bagi karyawan, menyediakan pelatihan atau edukasi, membentuk tim manajemen diri, serta memperbaiki keuntungan bagi mereka dan paket imbalan.

Alat untuk meningkatkan komitmen yang digunakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Upah kinerja
2. Penyesuaian gaji

3. Upah diatas rata-rata untuk posisi kunci
4. Program-program pengembangan karir (jenjang karir, perputaran pekerjaan dalam perusahaan, penggantian lembur, perencanaan karir, dan training)
5. Inisiatif kesehatan (penilaian risiko kesehatan, jaminan kesehatan)
6. Program-program spesial, dan
7. Dukungan dari manajemen lini atas.

2.1.3.6. Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen

Menurut Umiker (1999), ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab :hal ini berarti pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras memecahkan masalah, dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Konsisten :suatu komitmen yang kecil atau tidak dihargai sering menjadi lebih buruk daripada tidak memiliki komitmen sama sekali. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besar-besaran atas komitmen yang konsisten.
3. Proaktif :komitmen menghendaki sebuah perspektif yang mencakup usaha-usaha saat ini dan yang akan datang daripada reaksi dan penjelasan-penjelasan historis.

2.1.4. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional

Atchison (1999:18) menyatakan dewasa ini telah banyak perusahaan mempercayai bahwa kepuasan karyawan menjadi satu hal penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Perusahaan menyadari harus mampu mengelola jam kerja dan dana untuk mewujudkan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas yang ditujukan untuk mensukseskan tujuan perusahaan.

Smith (1996:162) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan. Luthans (1995:125) menegaskan kembali bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan komitmen karyawan, dan ini

merupakan hal paling menarik dalam perilaku organisasi dan praktek manajemen sumber daya manusia.

2.1.5. Konsep Jender

2.1.5.1. Pengertian Jender

Hariadi (1991:7) mengemukakan bahwa "Gender yang kemudian ditulis jender dalam bahasa Indonesia bukan istilah baru bagi ilmuwan, khususnya di Barat. Di Indonesia baru tahun 80-an mulai dibicarakan kalangan ilmuwan sosial. Hal ini erat kaitannya dengan pembangunan di Indonesia yang melibatkan wanita di dalamnya".

Lebih lanjut, Tuttle dan Lisa (1986, dalam Hariadi, 1991:7) menjelaskan jender adalah suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara pria dan wanita secara sosial yang mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan. Berbeda dengan istilah seks yang dipakai untuk membedakan pria dengan wanita berdasarkan unsur biologis dan anatomi tubuh.

Istilah lain yang berkaitan dengan jender merupakan *stereotyping* (pelabelan negatif) peran jender. *Stereotyping* peran jender adalah citra baku tentang individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan kenyataan empirik yang ada. Pemikiran stereotip tentang ciri-ciri laki-laki dan perempuan biasanya dikaitkan dengan peran jender mereka. Citra baku yang ada pada laki-laki adalah kecakapan, keberanian, pantang menangis, agresif, dan sebagainya yang berkaitan dengan peran jender mereka yaitu sebagai pencari nafkah utama dan pemimpin keluarga. Citra baku yang ada pada perempuan adalah memiliki rasa kasih sayang, kemampuan mengasuh, kehangatan, lemah lembut, pemalu, cengeng, dan sebagainya. Dalam kenyataan

empiris, citra tersebut tidak sesuai. Perempuan juga memiliki kecakapan, keberanian, pantang menangis, agresif, dan sebagainya. Sebaliknya, laki-laki juga ada yang cengeng, lembut, kasih sayang, pemalu, mampu melakukan pengasuhan, dan sebagainya (Hafidz, 1995).

2.1.5.2. Perbedaan sifat-sifat umum pria dan wanita

Menurut Hemas (1992:132-135) perbedaan sifat-sifat umum pria dan wanita adalah :

1. **Pria lebih agresif**
Kaum pria cenderung lebih suka bersaing, lebih emosional dan suka mendominasi, sehingga cara ini yang dapat mereka nyatakan secara leluasa, dimana ungkapan emosionalnya itu merupakan salah satu cara yang alamiah karena merupakan suatu refleksi saja.
2. **Pria kurang memiliki hasrat merawat**
Hal ini merupakan suatu kecenderungan biologis, namun pria memang tidak biasa dengan spontan dapat memberikan sesuatu dan tidak biasa menaruh perhatian akan keadaan orang lain.
3. **Harga diri seorang pria lebih dikaitkan pada pekerjaan**
Kebanyakan pria merasa hancur dan tidak berharga bila mereka gagal dalam karir atau mengalami kemunduran dalam dunia pekerjaan. Biasanya pria akan merasa "kurang" sebagai pria, dan hal ini dapat dirasakan sebagai suatu reaksi yang berlebihan terhadap suatu masalah pekerjaan.
4. **Secara verbal pria kurang ekspresif**
Bagi pria lebih sulit untuk mengenali dan menyatakan perasaan. Biasanya hanya dapat dilakukan pada saat dorongan dari dalam dirinya sedang melonjak, dan akan kembali pada bentuk aslinya yang tidak terbuka. Karena pria kurang ekspresif, sering dinilai tidak mempunyai perasaan dan kemesraan, atau tidak mempunyai rasa ketersinggungan seperti yang diharapkan wanita.
5. **Pria memiliki kebutuhan lebih besar terhadap kekuasaan**
Banyak pria merasakan dirinya sebagai pihak yang kalah kuasa, sedangkan sejak kanak-kanak mereka telah tumbuh dengan berbagai permainan, yang memerankan kekerasan dan kekuasaan, atau dalam pertumbuhan mereka mempunyai kebiasaan untuk mengagumi tokoh-tokoh yang berada dalam posisi pemimpin atau penguasa. Oleh karena itu, pria cenderung akan merasa lebih terlibat jika mereka diminta memikirkan suatu penyelesaian, dan lebih mudah menerima perubahan secara bertahap.
6. **Pria lebih tergantung dan peka pada perkawinan**
Karena pria tidak banyak sumber untuk dukungan emosional, maka mereka lebih membutuhkan dukungan dari pasangannya, dan lebih kecewa bila tidak

mendapatkannya. Kebanyakan pria merasa malu untuk mengakui rasa kesepiannya atau rasa disakiti, sehingga mereka tidak tahu bagaimana perasaan yang sebenarnya.

7. Pria lebih cenderung berorientasi makro daripada mikro

Para pria biasanya kurang tanggap terhadap hal-hal yang bukan bidangnya, dan wanita mengharapkan semua pria dapat mengerjakan tugas itu sebagaimana ia bisa mengerjakan, jangan dibebani dengan instruksi-instruksi terinci dan dianggap "menakutkan". Oleh karenanya, para pria cenderung lebih suka bertanggung jawab dengan cara menganggap tugas-tugas itu sebagai suatu masalah untuk dipecahkan dengan cara mereka sendiri.

Disisi lain, Rosaldo dan Ortner (1975, dalam Moore, 1988:21) mengatakan bahwa wanita diidentikkan dengan alam, sebagai mereka yang melahirkan dan merawat anak (peran reproduksi). Juga ada anggapan bahwa wanita adalah makhluk yang lemah, mereka harus dilindungi, karena itu keberadaannya di dalam "domestik", sehingga peran utamanya adalah peran domestik (fungsi pengasuhan anak dan pengurusan rumah tangga). Sebaliknya pria adalah makhluk yang memiliki superioritas, menguasai alam, melindungi wanita. Oleh karena itu, keberadaannya di sektor publik dengan peran-peran di dalamnya dan pria sebagai aktor yang produktif.

2.1.5.3. Perbedaan jender dalam kemampuan

Rollins (1996:62-72) mengatakan bahwa berdasarkan pengukuran psikologi terdapat perbedaan yang rata-rata antara laki-laki dan perempuan. Hal ini dibuktikan pada saat melakukan test IQ pada beberapa orang, dimana laki-laki bisa mengerjakan suatu sub tes tertentu lebih baik daripada perempuan, namun pada saat lain perempuan bisa mengerjakan suatu sub tes lain lebih baik daripada laki-laki. Dari hasil tes ini diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kemampuan intelegensi. Begitu juga dalam kemampuan matematis, kemampuan verbal dan kemampuan visualisasi ruang. Namun dalam kemampuan mekanis, terdapat

perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki cenderung mempunyai *problem solving experiences* daripada perempuan.

2.1.6. Konsep akuntan publik bekerja pada KAP

2.1.6.1. Definisi akuntan publik bekerja pada KAP

Arens dan Loebbecke (1997:23) mengatakan bahwa Kantor Akuntan publik bekerja pada KAP (KAP) adalah kantor dimana auditor independent bertanggung jawab atas audit laporan keuangan historis dari seluruh perusahaan publik dan perusahaan besar lainnya. Masyarakat umum, menyebut KAP sebagai auditor independen. Sementara penggunaan gelar akuntan publik bekerja pada KAP diatur oleh Undang-undang Nomor 34 tahun 1954.

Lebih lanjut, Arens dan Loebbecke (1997) membedakan ada empat jenis jasa utama yang diberikan oleh akuntan publik bekerja pada KAP, yaitu :

1. Jasa atestasi

Jasa atestasi meliputi semua kegiatan dimana KAP mengeluarkan laporan tertulis yang menyatakan simpulan atas keandalan asersi tertulis yang telah dibuat dan dipertanggungjawabkan pihak lain. Terdapat tiga jenis jasa atestasi : audit laporan keuangan historis, review laporan keuangan dan jasa atestasi lainnya.

2. Jasa perpajakan

KAP menyusun surat pemberitahuan pajak (SPT) pajak gaji dari perusahaan dan perseorangan, baik yang merupakan klien audit maupun yang bukan. Di samping itu, KAP juga memberikan jasa yang berhubungan dengan pajak gaji, pajak pertambahan nilai (PPN) dan pajak penjualan barang mewah (PPnBM), perencanaan pajak, dan jasa perpajakan lainnya.

3. Jasa konsultasi manajemen

Sebagian besar akuntan publik bekerja pada KAP memberikan jasa tertentu yang memberi kemungkinan pada kliennya untuk meningkatkan efektifitas operasinya. Jasa ini mencakup mulai dari pemberian rekomendasi sederhana mengenai pembenahan sistem akuntansi sampai keikutsertaan dalam menyusun strategi pemasaran, pemanfaatan instalasi komputer.

4. Jasa akuntansi dan pembukuan

Banyak klien kecil dengan staf akuntansi yang terbatas menyerahkan pembuatan laporan keuangannya kepada KAP. Bahkan, sebagian kecil tidak mempunyai cukup karyawan untuk mengerjakan buku besar dan ayat jurnalnya. Banyak KAP kecil yang bersedia melakukan tugas-tugas pembukuan guna memenuhi kebutuhan klien. Dalam hal tugasnya hanya terbatas pada penyusunan laporan keuangan saja, KAP mengeluarkan laporan kompilasi yang tidak memberikan jaminan apapun pada pihak ketiga.

2.1.6.2. Akuntan bekerja di KAP dan gender

Walkup dan Fenzau (1980) mengatakan bahwa 41% para akuntan perempuan bekerja pada KAP (Kantor Akuntan publik bekerja pada KAP) yang telah meninggalkan bidang akuntan bekerja pada KAP, merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang telah mempengaruhi karir mereka. Sebaliknya hanya 28% para akuntan perempuan bekerja di KAP yang masih bekerja merasakan bentuk-bentuk diskriminasi. Pola yang tampak jelas ini menunjukkan adanya perasaan akan adanya diskriminasi yang makin kuat sejalan dengan semakin lamanya mereka bekerja di bidang akuntan bekerja pada KAP ini.

Jender seringkali menjadi dasar perbedaan dalam perekrutan staf akuntan bekerja pada KAP. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Luthans et al. (1987) di beberapa perguruan tinggi di Amerika Serikat, menunjukkan bahwa $\frac{3}{4}$ dari laki-laki dan perempuan yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka lebih menyukai untuk bekerja di bidang akuntan bekerja pada KAP. Sementara itu, perempuan memiliki prediksi untuk meninggalkan profesi tersebut setelah 6 tahun dan laki-laki tidak dapat menentukan dengan pasti berapa lama mereka akan bekerja di bidang akuntan bekerja pada KAP. Informasi di atas dapat dikombinasikan dengan informasi lain yang mengatakan bahwa hanya 38% perempuan yang menginginkan posisi partner, sementara jumlah laki-laki yang menginginkan posisi partner tersebut sebesar 51%.

Dengan adanya fakta bahwa hanya sedikit perempuan yang berharap untuk menjadi partner, sebagaimana harapan mereka untuk meninggalkan sector akuntan bekerja pada KAP dalam waktu yang lebih singkat, hal ini mungkin dapat dijelaskan dengan anggapan bahwa perempuan kurang mampu untuk meraih sukses di bidang ini, sebagaimana yang terjadi di masa lalu. Banyak perempuan yang masih percaya bahwa para laki-laki men-stereotipkan perempuan dengan dasar perbedaan jenis kelamin dan sebagai hasilnya, kesuksesan mereka akan terhambat.

2.1.7. Hubungan kepuasan kerja, jender (*dummy*) dan komitmen organisasional

Isu jender inilah yang akan dijadikan sebagai variabel *moderating* yang berperan sebagai variabel *dummy* dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Ramayah dan Nasurdin (2002:3), bahwa jender mampu berperan sebagai *dummy* atau perantara pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan perusahaan, dimana variabel *dummy* adalah satu variabel yang mempunyai pengaruh yang kuat

pada hubungan variabel bebas dan variabel terikat (Sekaran, 2000:231). Menurut Chusmir (1986, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002) situasi kerja yang menguntungkan hingga memberikan dampak kepuasan kerja bagi karyawannya akan mempengaruhi keadaan keluarga yang tidak bahagia. Selain itu akan mempengaruhi arti pekerjaan mereka, dapat menggunakan keahlian mereka dengan optimal, sehingga komitmen mereka semakin kuat terhadap perusahaan tersebut. Namun dampak kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan perempuan lebih rendah daripada karyawan pria. Hal ini disebabkan perasaan karyawan perempuan terhadap kepuasan kerja kurang kuat daripada perasaan karyawan perempuan terhadap keluarganya. Keluarga yang tidak mendukung karyawan perempuan untuk bekerja telah menciptakan tegangan tersendiri dan akibatnya, kepuasan kerja dari karyawan perempuan menjadi berkurang.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002)

Berdasarkan penelitian berkaitan dengan jender yang telah dilakukan oleh Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002), menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen perusahaan akan terasa lebih kuat pada karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.1. Michael W. Trapp, Roger H. Hermanson, dan Deborah H. Turner (1989)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Trapp et al. (1989) menjelaskan persepsi akuntan bekerja pada KAP terhadap isu jender terhadap akuntan perempuan bekerja pada KAP secara kuantitatif.

- d. Tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan laki-laki bekerja pada KAP dan persepsi akuntan perempuan bekerja pada KAP terhadap penerimaan bagi akuntan perempuan bekerja pada KAP.
- e. Tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan laki-laki bekerja pada KAP dan persepsi akuntan perempuan bekerja pada KAP terhadap akomodasi khusus bagi akuntan perempuan bekerja pada KAP.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, bertujuan untuk mengetahui persepsi akuntan laki-laki bekerja pada KAP dan persepsi akuntan perempuan bekerja pada KAP terhadap akuntan perempuan bekerja pada KAP berdasarkan isu jender. Oleh karena itu, yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah adanya isu jender yang dikaitkan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP bekerja pada KAP, dimana isu jender ini berfungsi sebagai variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy* yang berfungsi sebagai variabel bebas sekaligus melihat perbedaan pengaruhnya pada komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya.

Sedangkan persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas isu jender terhadap akuntan bekerja pada KAP.

2.3. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

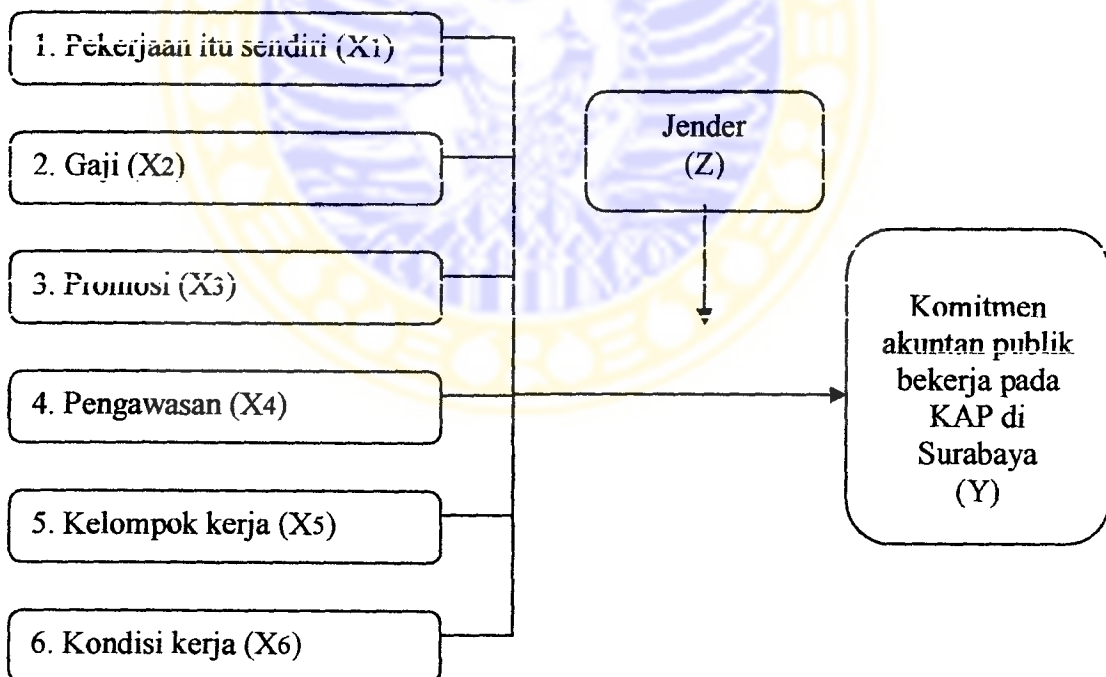
2.3.1. Kerangka berpikir

Berdasarkan pada beberapa teori yang dikemukakan pada landasan pustaka di depan, maka pada penelitian ini akan membuktikan secara empiris pernyataan-pernyataan tersebut yang tertuang dalam kerangka berpikir di bawah ini, dimana menurut Luthans (1995:130-135) yang mengutip pendapat dari Quarstein, McAfee, dan Glassman (1985), faktor-faktor kepuasan kerja adalah terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

GAMBAR 2.1.

KERANGKA BERPIKIR

Faktor-faktor kepuasan kerja akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya (X):



Sedangkan komitmen organisasional diukur berdasarkan teori dari Mowday, Steers, dan Porter (1979, dalam Bearden, Netemeyer, dan Mobley, 1993:311). Adapun teori yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Atchison (1999:18), Smith (1996:162), dan Luthans (1995:125). Sedangkan teori yang mendasari adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dihubungkan dengan gender adalah Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002). Penelitian sejenis namun lebih spesifik diterapkan pada akuntan publik, juga telah dilakukan oleh Trapp et al. (1989).

2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka hipotesis yang harus diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya.
2. Kepuasan kerja dengan gender sebagai variabel *moderating* berpengaruh terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, karena proses penelitiannya dilakukan secara terstruktur dan menggunakan jumlah sampel yang jumlahnya relatif cukup besar (Malhotra, 1999:124).

Pada penelitian ini digunakan analisis hubungan kausal, yaitu bagaimana satu variabel mempengaruhi, atau “bertanggung jawab atas” perubahan-perubahan dalam variabel lainnya (Cooper dan Emory, 1996:136). Menurut Narbuko dan Achmadi (1997:49), metode ini menunjukkan hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada, mencari kembali fakta yang menjadi penyebab melalui data tertentu.

Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang berusaha mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya dengan isu jender sebagai variabel *moderating*.

Selain itu, dalam penelitian ini, dimasukkan variabel *moderating*, yang diperlakukan dengan pola perilaku *dummy*, mempunyai peran memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dan variabel tergantung (Sekaran, 2000). Indriantono dan Supomo (1999) menegaskan kembali, bahwa variabel *moderating* adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Dengan kata lain, Murray (1990:105)

mengatakan bahwa variabel *dummy* tersebut berperan dalam mempengaruhi tingkat hubungan antara dua variabel.

3.2. Identifikasi Variabel

Sesuai dengan rumusan masalah dan model analisis pada Bab II, maka variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel bebas (variabel X), yaitu kepuasan kerja akuntan publik bekerja pada KAP bekerja pada KAP di Surabaya
2. Variabel *moderating* (Z), yaitu jender
3. Variabel terikat (variabel Y), yaitu komitmen akuntan publik bekerja pada KAP bekerja pada KAP di Surabaya.

3.3. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan akan diidentifikasi agar dapat dioperasionalkan. Adapun definisi variabel dalam penelitian ini yang akan diturunkan menjadi beberapa indikator yang menunjukkan persepsi para akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya pada masing-masing variabel adalah :

3.3.1. Kepuasan kerja (X)

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya (Luthans, 1995:114).

Variabel kepuasan kerja (X) dihitung berdasarkan nilai sesuai dengan pernyataan responden, yaitu akuntan publik bekerja pada KAP yang berlokasi di Surabaya terhadap faktor-faktor kepuasan kerja, yang terdiri dari:

a. X1 = pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri didefinisikan sebagai pekerjaan yang identik dengan tugas-tugas utama dari pekerjaan tersebut (Luthans, 1995:130)

Hal ini dapat diukur berdasarkan pendapat akuntan publik bekerja pada KAP mengenai:

- X1.1. Kesesuaian tugas dengan pengalaman yang dimiliki oleh akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X1.2. Kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X1.3. Kesesuaian tugas dengan keahlian yang dimiliki oleh akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X1.4. Kesesuaian tugas dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X1.5. Kelengkapan dan kejelasan uraian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X1.6. Kelengkapan dan kejelasan batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab akuntan publik bekerja pada KAP tersebut

b. X2 = gaji

Gaji merupakan suatu refleksi atau pencerminan terhadap pengakuan atas kontribusi karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan (Luthans, 1995:131).

Hal ini dapat diukur berdasarkan pendapat akuntan publik bekerja pada KAP mengenai:

- X2.1. Gaji yang akuntan publik bekerja pada KAP tersebut diterima berdasarkan pertimbangan tingkat kemampuannya
- X2.2. Gaji yang akuntan publik bekerja pada KAP tersebut diterima berdasarkan pertimbangan tingkat pengalamannya
- X2.3. Gaji yang akuntan publik bekerja pada KAP tersebut diterima berdasarkan pertimbangan besarnya tanggung jawab yang dipikul
- X2.4. Gaji yang akuntan publik bekerja pada KAP tersebut diterima berdasarkan pertimbangan tingkat pendidikannya

c. X3 = promosi

Promosi (kenaikan tingkat jabatan) adalah kesempatan untuk maju didalam organisasi. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang telah dicapai. Seseorang yang dipromosikan umumnya dianggap bahwa prestasinya adalah baik, disamping pertimbangan yang lain (Luthans, 1995:131).

Hal ini dapat diukur berdasarkan pendapat akuntan publik bekerja pada KAP mengenai:

- X3.1. Kebijakan promosi (kenaikan jabatan atau wewenang) di KAP tempat akuntan publik bekerja
- X3.2. Obyektifitas dalam sistem promosi di KAP tempat akuntan publik bekerja
- X3.3. Usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan akuntan publik bekerja pada KAP tersebut melalui pendidikan dan pelatihan efektifitas dalam menjalankan tugas audit.

d. X4 = pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Stoner (1993:112), aktivitas pengawasan adalah suatu proses dimana manajer dapat memastikan bahwa aktivitas yang aktual sesuai dengan yang direncanakan. Proses pengawasan mencatat perkembangan aktivitas pekerjaan oleh karyawan dan memungkinkan manajer untuk mendeteksi penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dan kemudian melakukan tindakan korektif untuk mengatasinya (Luthans, 1995:131).

Hal ini dapat diukur berdasarkan pendapat akuntan publik bekerja pada KAP mengenai:

- X4.1. Perlakuan atasan (patner) terhadap akuntan publik bekerja pada KAP selama bekerja

- X4.2. Kecakapan atasan (patner) dalam membuat keputusan.
- X4.3. Obyektifitas atasan (patner) dalam memberi penilaian terhadap hasil kerja akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X4.4. Tingkat kelonggaran pengawasan dari atasan (patner) terhadap akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X4.5. Tingkat ketegasan atasan (patner) terhadap akuntan publik bekerja pada KAP tersebut

e. X5 = kelompok kerja

Kelompok kerja yang lebih mengarah pada persahabatan, kerjasama antara karyawan merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Kelompok kerja mendorong, menyenangkan, menasehati, dan membantu karyawan itu sendiri. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan (Luthans, 1995:131).

Hal ini dapat diukur berdasarkan pendapat akuntan publik bekerja pada KAP mengenai:

- X5.1. Tingkat persaingan sehat dari kelompok kerja akuntan publik bekerja pada KAP tersebut
- X5.2. Dalam bekerja sama, akuntan publik bekerja pada KAP dan rekan yang lain saling menghormati hak-hak individu masing-masing.
- X5.3. Rekan sekerja selalu memberikan dorongan kepada akuntan publik bekerja pada KAP tersebut

X5.4. Kekompakan kelompok kerja dalam hal ini yang berkaitan dengan kepentingan kerja.

X5.5. Kecakapan orang-orang yang tergabung dalam kelompok kerja akuntan publik bekerja pada KAP.

f. X6 = kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Luthans, 1995:131).

Hal ini dapat diukur berdasarkan pendapat akuntan publik bekerja pada KAP mengenai:

X6.1. Kebersihan lingkungan kerja.

X6.2. Lingkungan tidak berisik (tenang).

X6.3. Ruangan tempat bekerja tidak panas.

X6.4. Desain ruangan menarik.

X6.5. Efektifitas dalam melaksanakan kerja.

X6.6. Efisiensi dalam melaksanakan kerja.

Untuk masing-masing indikator, faktor-faktor kepuasan kerja dari akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya yang terdiri dari enam variabel : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja diketahui dari jawaban responden (akuntan publik bekerja pada KAP) terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang nilainya ditetapkan dengan skala Likert: nilai 1:

sangat tidak puas, nilai 2: tidak puas, nilai 3: cukup puas, nilai 4: puas, nilai 5: sangat puas.

3.3.2. Komitmen organisasional (Y)

Menurut Meyer dan Allen (1983, dalam Luthans, 1995:131) pengertian komitmen adalah:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu (*affective commitment*).
2. Kesiediaan untuk berusaha meningkatkan diri atas nama organisasi (*continuance commitment*).
3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi (*normative commitment*).

Dengan kata lain, komitmen organisasi tidak hanya loyalitas karyawan pada organisasinya namun merupakan proses yang berlanjut dengan mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi.

Komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya adalah komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya sekarang dan pada masa mendatang yang diukur dari tingkat kesetujuan berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan komitmen yang diukur berdasarkan *Organizational Commitment Questionnaires* dari Mowday, Steers, dan Porter (1979, dalam Bearden, Netemeyer, dan Mobley, 1993:311) yaitu:

1. Kesiediaan akuntan publik bekerja pada KAP membantu tempat dia bekerja agar berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan (KAP)

2. Kesiediaan akuntan publik bekerja pada KAP untuk menceritakan kepada teman-teman atau kerabat mereka bahwa KAP adalah tempat yang hebat untuk bekerja
3. Sikap loyal akuntan publik bekerja pada KAP terhadap KAP tempat dia bekerja
4. Kesiediaan akuntan publik bekerja pada KAP untuk menerima setiap tugas yang diberikan oleh KAP tempat dia bekerja
5. Akuntan publik bekerja pada KAP merasakan adanya kesamaan pandangan dengan KAP tempat dia bekerja
6. Kesiediaan akuntan publik bekerja pada KAP untuk menceritakan pada orang lain bahwa mereka adalah bagian dari KAP tempat dia bekerja
7. Perasaan akuntan publik bekerja pada KAP bahwa mereka tidak dapat bekerja lebih baik di perusahaan lain walaupun bidang pekerjaannya sama dengan KAP tempat dia bekerja
8. KAP tempat akuntan publik bekerja pada KAP tersebut bekerja benar-benar memberikan inspirasi kepadanya dalam menghasilkan kinerja terbaik berdasarkan kemampuan mereka
9. Banyak perubahan yang terjadi pada diri akuntan publik bekerja pada KAP apabila mereka meninggalkan KAP tempat dia bekerja
10. Perasaan akuntan publik bekerja pada KAP yaitu sangat senang telah memilih KAP tempat dia bekerja sebagai tempat kerja mereka saat ini
11. Jarang sekali akuntan publik bekerja pada KAP merasa kesulitan untuk menyetujui kebijaksanaan KAP tempat dia bekerja dalam hal penting yang berhubungan dengannya

12. Sangat banyak yang dapat diperoleh yang membawa perubahan pada diri akuntan publik bekerja pada KAP selama mereka bekerja di KAP tempat dia bekerja
13. Akuntan publik bekerja pada KAP merasa benar-benar peduli terhadap kesuksesan KAP tempat dia bekerja di masa mendatang
14. Bagi akuntan publik bekerja pada KAP, KAP tempat dia bekerja adalah perusahaan terbaik dari seluruh perusahaan yang memungkinkan mereka bekerja didalamnya
15. Keputusan untuk bekerja di KAP tempat dia bekerja merupakan salah satu keputusan terbaik dalam hidup akuntan publik bekerja pada KAP.

Untuk mengukur komitmen akuntan publik bekerja pada KAP tempat dia bekerja di Surabaya dapat diketahui dari jawaban mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang nilainya ditetapkan dengan skala Likert: nilai 1: sangat tidak setuju, nilai 2: tidak setuju, nilai 3: cukup setuju, nilai 4: setuju, nilai 5: sangat setuju.

3.3.3. Jender (Z)

Tuttle dan Lisa (1986, dalam Hariadi, 1991:7) memberikan pengertian tentang gender atau jender adalah suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara pria dan wanita secara sosial yang mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka jender didefinisikan secara operasional dalam bentuk laki-laki atau perempuan. Oleh karena itu, jawaban responden adalah apakah dia adalah akuntan publik bekerja pada KAP dengan jenis kelamin laki-laki dengan kode 1 atau perempuan dengan kode 0.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa:

1. Data primer, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan (Indriantoro dan Supomo, 1999:88). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa akuntan publik bekerja pada KAP bekerja pada KAP di Surabaya, baik akuntan publik bekerja pada KAP laki-laki maupun perempuan, penyebaran kuesioner kepada akuntan publik bekerja pada KAP bekerja pada KAP di Surabaya yang disesuaikan dengan karakteristik sampel yang ada dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada teori yang mendasari penelitian dengan menyesuaikan kondisi-kondisi yang ada.
2. Data sekunder, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) berupa bukti, catatan atau laporan historis dalam bentuk arsip. Dalam penelitian ini, data sekunder berupa studi kepustakaan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dan data internal dari Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) di Surabaya mengenai daftar atau jumlah akuntan publik bekerja pada KAP baik laki-laki maupun perempuan bekerja pada KAP di Surabaya.

3.5. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Mantra dan Kasto, 1989, dalam Singarimbun dan Effendi, 1995:152).

Populasi dalam penelitian ini adalah para akuntan publik baik laki-laki maupun perempuan bekerja pada KAP di Surabaya, yang telah bekerja pada sebuah KAP di Surabaya minimal tiga bulan dan tidak berpindah selama tiga bulan tersebut ke KAP lain di wilayah Surabaya, dimana jangka waktu tiga bulan ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang diperoleh dari wawancara, bahwa seseorang yang telah bekerja minimal tiga bulan, maka dia akan mampu merasakan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja pada tempat dia bekerja, telah melewati masa adaptasi terhadap lingkungan tempat dia bekerja, serta dapat dilihat apakah dia telah mempunyai komitmen atau belum terhadap tempat dia bekerja, karena seseorang yang bekerja pada KAP akan memiliki tingkat *turn over* yang tinggi.

Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat Sudman (1975, dalam Aaker, Kumar, dan Day, 1995:393) yang menyarankan bahwa jumlah sampel seharusnya cukup besar sehingga bila dibagi dalam grup-grup, masing-masing grup akan mempunyai ukuran sampel minimal 100 atau lebih, karena dalam penelitian ini tidak ada pembagian grup, maka sampel penelitian dianggap merupakan satu grup. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya tanpa memperhatikan apakah akuntan publik bekerja pada KAP tersebut laki-laki maupun perempuan.

Metode penelitian sampel dalam penelitian ini adalah metode pemilihan sampel nonprobabilitas (*non-probability sampling methods*). Dalam metode nonprobabilitas, elemen-elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Metode ini dipilih dengan alasan peneliti tidak dapat atau tidak mungkin memperoleh daftar seluruh anggota populasi (seluruh daftar nama serta bagian atau departemen masing-masing) (Indriantoro dan Supomo, 1999:130).

Adapun penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *convenience sampling* yang melibatkan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang mereka dengan senang hati bersedia memberikan informasi. Misalnya, saat diadakan "*Pepsi Contest*", maka peneliti mengunjungi toko-toko perbelanjaan yang ramai dikunjungi oleh para pebelanja. Mereka diminta mengambil salah satu dari dua botol merek Pepsi dan Coke, dengan maksud berapa banyak orang lebih menyukai salah satu dari kedua merek produk yang sama tersebut (Sekaran, 1992:93).

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

- a. Survei pendahuluan, yaitu dengan melakukan :
Wawancara, merupakan prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab terhadap responden.
- b. Survei lapangan, yaitu dengan melakukan :
 1. Penyebaran kuesioner kepada responden, dimana kuesioner adalah instrumen penelitian survei yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang

diinginkan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertulis kepada sekelompok responden (Danim, 1997:162).

2. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab terhadap responden. Teknik ini akan berguna jika ada responden yang kurang jelas dalam memahami kuesioner yang telah diajukan.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.7.1. Validitas alat ukur

Sebuah alat ukur (kuesioner) dikatakan valid, jika alat ukur itu benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur apa yang diukur (Danim, 1997:195).

Pada penelitian ini untuk mengetahui indeks validitas angket secara umum digunakan rumus korelasi momen produk (*product moment*) dari Pearson. Korelasi *Pearson Product-Moment* digunakan bila ditujukan untuk menentukan keterkaitan atau kovariansi antara dua variabel yang datanya berbentuk interval. Korelasi *Pearson Product-Moment* berada dalam rating $r = -1,00$ sampai $r = 1,00$ sebagai nilai batas. Simbol r merupakan estimasi hubungan linier berdasarkan data sampel (Malhotra, 1999:234).

3.7.2. Reliabilitas alat ukur

Suatu data penelitian yang valid, bagaimanapun harus reliabel, karena akurasi memerlukan konsistensi. Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi (Indriantoro dan Supomo, 1999:180).

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah koefisien alfa atau *cronbach's alpha*, berguna untuk mengukur tingkat

reliabilitas konsistensi internal diantara butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur *construct* tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999:181). Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1999:282).

4.8. Teknik Analisis (Regresi Linier dengan variabel *dummy*)

Regresi linier bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau tergantung. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan variabel *dummy*, karena pada kerangka berpikir yang ditetapkan dalam penelitian ini, terdapat variabel *dummy*, dimana, jender sebagai variabel *moderating* diperlakukan dengan pola perilaku *dummy*. Pada penelitian ini ada 2 persamaan regresi yang digunakan.

Persamaan regresi tersebut meliputi rumus :

$$\text{Hipotesis 1 : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

$$\text{Hipotesis 2 : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + d + e$$

di mana :

Y = Variabel komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya

a = Konstanta

X₁ = Variabel pekerjaan itu sendiri

X₂ = Variabel gaji

X₃ = Variabel promosi

X_4	=	Variabel pengawasan
X_5	=	Variabel kelompok kerja
X_6	=	Variabel kondisi kerja
d	=	Variabel jender (variabel <i>moderating</i>)
$b_1, b_2, b_3,$		
b_4, b_5, b_6	=	Koefisien regresi parsial
e	=	Variabel pengganggu (<i>error</i>)

Untuk menghitung analisis ini peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *SPSS (Statistical Programs for Social Science)* versi 10.0 for Windows.

Menurut Hakim (2000:379), ketika terdapat variabel kategorial menjadi bagian dalam proses pembentukan model, maka dinamakan sebagai model dengan variabel *dummy*. Jika variabel penjelas kategorial mempunyai dua kategori, maka hanya satu variabel *dummy* yang akan dibutuhkan untuk mewakili dua kategori tersebut. Variabel *dummy* yang khusus (X_d) akan didefinisikan sebagai :

$$X_d = \begin{cases} 0 & \text{jika observasinya dalam kategori 1} \\ 1 & \text{jika observasinya dalam kategori 2} \end{cases}$$

Untuk menggambarkan aplikasi dari variabel *dummy* dalam regresi, maka dapat dipelajari model untuk memprediksi kepuasan kerja dengan dasar komitmen berdasarkan pada jender. Karena hanya terdiri dari dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan, maka hanya memerlukan satu variabel *dummy*, seperti dijelaskan sebagai berikut :

$$X_d = \begin{cases} 0 & \text{jika individual tersebut perempuan} \\ 1 & \text{jika individual tersebut laki-laki} \end{cases}$$

3.8.1. Asumsi yang digunakan dalam regresi

Asumsi yang digunakan dalam regresi yang harus dipenuhi meliputi tiga hal, yaitu :

1. Terjadi homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas)

Tujuan dari asumsi ini adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2000:208).

Dalam perhitungan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji korelasi *rank* dari *Spearman*.

2. Tidak terjadi multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang kuat antar masing-masing variabel bebas yang diteliti.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF. Marquardt (Berenson dan Levine, 1997, dalam Hakim, 2001:301) menyatakan bahwa jika $VIF_i > 10$ terdapat terlalu besar korelasi di antara variabel X_i dan variabel bebas yang lain. Menurut Hakim (2001:301) bahwa peneliti yang lain menyarankan kriteria lebih konservatif, yaitu korelasi akan terlalu besar bahkan untuk $VIF_i > 5$, jika 1 set variabel bebas tidak berkorelasi, maka VIF_i akan sama dengan 1 (tidak terjadi multikolinieritas secara sempurna). Dengan demikian, diambil ketentuan bahwa tidak akan terjadi multikolinieritas bila VIF_i berada pada kisaran 1 sampai dengan 5.

3. Tidak terjadi otokorelasi

Uji otokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antar kesalahan-kesalahan pengganggu, namun pengujian atokorelasi adalah hanya digunakan untuk data yang bersifat *time series*.

3.8.2. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

$H_a : b_1 = b_2 \neq 0$, ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Bila Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ terhadap variabel terikat Y secara bersamaan.

Bila signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan dari variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ terhadap variabel terikat Y secara bersamaan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_a = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$H_a : \beta_a \neq 0$, ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Bila signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ terhadap variabel terikat Y secara parsial.

Bila signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ terhadap variabel terikat Y secara parsial.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Berdasarkan *Directory 2004* Kantor Akuntan Publik yang disusun oleh Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik, diperoleh data mengenai jumlah Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya adalah sebanyak 51 (lima puluh satu). Adapun daftar ke-51 (lima puluh satu) Kantor Akuntan Publik di Surabaya adalah seperti pada Tabel 4.1. berikut :

TABEL 4.1.

**DAFTAR KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI SURABAYA**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Nama Pimpinan
1	KAP Prasetio, Sarwoko & Sandjaja	Drs. Hariawan Pribadi
2	KAP Hans, Tuanakota & Mustofa	Drs. Zulfikar Ismail
3	KAP Amir Abadi Jusuf & Aryanto	Drs. Arianto
4	KAP Hadori & Rekan	Dr. Parwoto Wignyohartojo
5	KAP Drs. Johan, Malonda & Rekan	Drs. Johannes Malonda
6	KAP Dr. Soegeng, Junaedi, Chaerul & Rekan	Dr. Soegeng Soetedjo
7	KAP Hendrawinata & Rekan	Drs. H. Hadikusumo
8	KAP Didy, Tjiptohadi & Rekan	Drs. Didy Soesetyo
9	KAP Drs. J. Tanzil & Rekan	Drs. AC Josef Tanzil
10	KAP Drs. Wiyoko Suwandi & Rekan	Drs. Wiyoko Suwandi
11	KAP Hasnil, HM. Yasin & Rekan	Drs. HM Yasin
12	KAP Drs. Andi, Iskandar & Rekan	Drs. Frans P. Iskandar
13	KAP Haryono, Adi & Agus	Drs. Haryono
14	KAP Drs. Bambang, Sutjipto Ngumar & Rekan	Drs. Sutjipto Ngumar

15	KAP Drs. Paul Lembong & Rekan	Drs. James Bertrand Waworuntu
16	KAP Drs. Hanny Wolfrey & Rekan	Drs. Hanny Wurangian
17	KAP Supoyo, Eddy & Rekan	Drs. Eddy Sutjahjo
18	KAP Drs. Arsono & Rekan	Drs. Arsono Laksmana
19	KAP Drs. Veto, Benny & Rekan	Drs. Veto Salyo
20	KAP Sugiat, Sugeng & Rekan	Drs. Sugeng Praptoyo
21	KAP Drs. Made Sudarma & Rekan	Drs. M. Achsin
22	KAP Sasongko & Sidharta	Drs. Ec. Imam Sidharta Kartaraharja
23	KAP Drs. Adi Wirawan	Drs. Adi Wirawan
24	KAP Sabirin & Rekan	Drs. Muh. Tojibus Sabirin, MBA
25	KAP Muratno, Firdaus & Rekan	Drs. Firdaus Damiri
26	KAP Santoso & Rekan	Drs. Santoso
27	KAP Soebandi & Rekan	Dr. H. Soebandi, SE
28	KAP Drs. Buntaran & Buntaran	Drs. R.B. Buntaran
29	KAP Drs. Thomas, Dewi & Rekan	Drs. Thomas Muljadi Tedjobuwono
30	KAP Drs. Moedjiono	Drs. Moedjiono
31	KAP Gunawan & Rekan	Drs. Gunawan, SE
32	KAP Sugeng & Hamzens	Drs. Sugeng Wirdjasaputra
33	KAP Drs. Hermawan Subekti	Drs. Hermawan Subekti
34	KAP Drs. Chandra Dwiyanto	Drs. Chandra Dwiyanto
35	KAP Drs. Richard Risambessy	Drs. Richard Izaak Risambessy
36	KAP Lasmono Dipokusumo & Rekan	Drs. Supranoto Dipokusumo
37	KAP Drs. H. Muhammad Fajar	Drs. H. Muhammad Fajar
38	KAP Drs. Bambang Siswanto	Drs. Bambang Siswanto
39	KAP Drs. Ginting	Drs. Mbue Ginting Munthe
40	KAP Drs. Mudjianto	Drs. Mudjianto
41	KAP Drs. Robby Bumulo	Drs. Robby Haryanto Bumulo
42	KAP Dra. Lies Ganidiputra	Dra. Lies Ganidiputra
43	KAP Drs. D. Sitolang	Drs. Danny Sitolang
44	KAP Drs. Gunardi Noerwono	Drs. Gunardi Noerwono
45	KAP Drs. Hadi A. Hamid	Drs. Hadi Abdul Hamid
46	KAP Drs. Teguh Prajitno	Drs. Teguh Prajitno
47	KAP Drs. Ventje Jansen	Drs. Ventje Jansen
48	KAP Drs. Basri Hardjosumarto, Msi., Ak.	Drs. Basri Hardjosumarto, MSi., Ak.

49	KAP Drs. Gondowardojo	Drs. Tjahjadi Gondo Wardojo
50	KAP Drs. Soenaryo	Drs. Soenaryo
51	KAP Wayan Sadha	Drs. Wayan Sadha Priatna

Sumber : Directory 2004 Kantor Akuntan Publik

4.2 Diskripsi Responden

4.2.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.2.

JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia (tahun)	Total	
		Erekuensi	%
1.	18 – 24 tahun	17	17
2.	25 – 31 tahun	20	20
3.	32 – 38 tahun	30	30
4.	39 – 45 tahun	25	25
5.	lebih dari 45 tahun	8	8
Jumlah		100	100

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel 4.2. menunjukkan jumlah dan persentase umur responden dalam penelitian ini, yaitu 30 orang atau 30% responden berumur 32-38 tahun, 25 orang atau 25% responden berumur 39-45 tahun, 20 orang atau 20% responden berumur 25-31 tahun, 17 orang atau 17% responden berumur 18-24 tahun, dan 8 orang atau 8% responden berumur lebih dari 45 tahun.

4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjumlah 100 orang terdiri dari 33 orang merupakan responden perempuan dan 67 orang adalah responden laki-laki, persentasenya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

TABEL 4.3.

JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Total	
		Frekuensi	%
1.	Laki-laki	67	67
2.	Perempuan	33	33
Jumlah		100	100

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel 4.3. menunjukkan jumlah dan persentase jenis kelamin responden, bahwa dari 100 responden penelitian ini, 33 orang atau 33% responden adalah perempuan, dan sisanya yaitu 67 orang atau 67% responden adalah laki-laki.

4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditempuh 100 responden yang ada maka dapat dirinci sebagai berikut :

TABEL 4.4.

JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERTINGGI

No	Pendidikan	Total	
		Frekuensi	%
1.	Diploma 3	37	37
2.	Sarjana S1	61	61
3.	Sarjana S2	2	2
Jumlah		100	100

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel 4.4. menunjukkan jumlah dan persentase tingkat pendidikan tertinggi responden penelitian ini, yaitu 37 orang atau 37% responden mempunyai tingkat pendidikan tertinggi Diploma 3, 61 orang atau 61% responden berpendidikan tertinggi sarjana strata 1, dan 2 orang atau 2% responden berpendidikan tertinggi Sarjana strata 2.

4.2.4 Lama Bekerja

Lama kerja responden dibagi menjadi beberapa kategori dari mulai kurang dari satu tahun sampai dengan lebih dari 7 tahun. Hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

TABEL 4.5.

JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

No.	Lama Kerja	Total	
		Frekuensi	%
1.	Kurang dari 1 tahun	2	2
2.	1 – 3 tahun	13	13
3.	> 3 – 5 tahun	21	21
4.	> 5 – 7 tahun	31	31
5.	> 7 tahun	33	33
Jumlah		100	100

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel 4.5. menunjukkan jumlah dan persentase lama bekerja responden dalam penelitian ini, yaitu 33 orang atau 33% responden telah bekerja selama lebih dari 7 tahun, 31 orang atau 31% responden telah bekerja lebih dari 5 hingga 7 tahun, 21 orang atau 21% responden telah bekerja lebih dari 3 hingga 5 tahun, 13 orang atau 13% responden telah bekerja lebih dari 1 hingga 3 tahun, dan 2 orang atau 2% responden telah bekerja kurang dari 1 tahun.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 6 variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Berikut adalah deskripsi data responden dari variabel penelitian.

4.3.1. Kepuasan atas Pekerjaan Itu Sendiri

Variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri terdiri dari 6 item. Keenam item tersebut meliputi kesesuaian tugas dengan pengalaman, kemampuan, keahlian, dan tingkat pendidikan; kelengkapan dan kejelasan uraian pekerjaan dan batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya. Skor jawaban responden dari mulai skor 1 sampai dengan 5. Hasil selengkapnya dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.6.

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
KEPUASAN KERJA ATAS PEKERJAAN ITU SENDIRI**

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	X1.1	2	8	24	38	28
2	X1.2	1	9	16	47	27
3	X1.3	6	5	17	41	31
4	X1.4	5	14	21	40	20
5	X1.5	3	23	29	31	14
6	X1.6	1	21	36	30	12

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri pada skor 4 yang berarti puas kecuali item atau indikator X1.6 mengenai kelengkapan dan kejelasan batas-

batas tugas yang menjadi tanggung jawab akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya yang sebagian besar jawaban responden pada skor 3 yaitu cukup puas.

4.3.2. Kepuasan atas Gaji

Variabel kepuasan atas gaji terdiri dari 4 item. Keempat item tersebut meliputi kepuasan atas gaji dengan kemampuan, pengalaman, tanggung jawab yang dipikul dan tingkat pendidikan. Skor jawaban responden untuk kepuasan gaji dari mulai skor 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas). Hasil selengkapnya dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.7.
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN KERJA ATAS GAJI

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	X2.1	7	19	15	35	24
2	X2.2	12	22	16	28	22
3	X2.3	7	15	15	34	29
4	X2.4	5	8	16	29	42

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator kepuasan kerja atas gaji pada skor 4 yaitu puas kecuali item atau indikator X2.4 tentang kepuasan gaji dengan tingkat pendidikan akuntan yang sebagian besar jawaban responden pada jawaban sangat puas.

4.3.3. Kepuasan atas Promosi

Variabel kepuasan atas promosi terdiri dari 3 item. Keempat item tersebut meliputi kepuasan atas kebijaksanaan promosi, obyektivitas dalam sistem promosi di tempat akuntan bekerja dan usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan

melalui pendidikan dan pelatihan efektivitas menjual. Skor jawaban responden untuk kepuasan atas promosi dari mulai skor 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas). Hasil selengkapnya dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah :

TABEL 4.8.

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN KERJA ATAS PROMOSI**

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	X3.1	3	4	30	41	22
2	X3.2	1	2	35	38	24
3	X3.3	9	9	28	43	11

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator kepuasan kerja pada promosi untuk seluruh item pada skor 4 yaitu puas .

4.3.4. Kepuasan atas Pengawasan

Variabel kepuasan atas pengawasan terdiri dari 5 item. Kelima item tersebut meliputi kepuasan atas perlakuan atasan, kecakapan atasan (patner) dalam membuat keputusan, obyektifitas atasan (patner) dalam memberikan penilaian, tingkat kelonggaran pengawasan dan tingkat ketegasan atasan (patner). Skor jawaban responden untuk kepuasan pengawasan dari mulai skor 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas). Tabel dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator kepuasan kerja atas pengawasan pada skor 5 yaitu sangat puas kecuali item atau indikator kecakapan atasan (patner) dalam membuat keputusan dan tingkat ketegasan penyelia sebagian besar pada kategori puas.

Hasil selengkapnya dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.9.

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN KERJA ATAS PENGAWASAN**

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	X4.1	2	9	22	32	35
2	X4.2	4	11	27	31	27
3	X4.3	1	10	18	31	40
4	X4.4	6	10	11	30	43
5	X4.5	4	6	24	35	31

Sumber: Jawaban responden, diolah

4.3.5. Kepuasan atas Kelompok Kerja

Variabel kepuasan atas kelompok kerja terdiri dari 5 item. Kelima item tersebut meliputi kepuasan atas tingkat persaingan, saling hormat menghormati antar akuntan, dorongan yang diberikan rekan, kekompakan kelompok kerja dan kecakapan dalam bekerja. Skor jawaban responden untuk kepuasan kelompok kerja dari mulai skor 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas). Hasil selengkapnya dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.10.

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN KERJA ATAS KELOMPOK KERJA**

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	X5.1	1	3	36	44	16
2	X5.2	1	1	17	48	33
3	X5.3	1	6	24	43	26
4	X5.4	4	8	45	29	14
5	X5.5	4	13	40	28	15

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator kepuasan kerja atas kelompok kerja pada kategori puas kecuali pada item kekompakan pada kelompok kerja dan kecakapan orang – orang dalam kelompok kerja yang menjawab sebagian besar pada kategori cukup puas.

4.3.6. Kepuasan atas Kondisi Kerja

Variabel kepuasan atas kondisi kerja terdiri dari 6 item. Keenam item tersebut meliputi kepuasan atas kebersihan lingkungan kerja, lingkungan tidak berisik, ruang kerja yang tidak panas, dan disain ruang yang menarik. Skor jawaban responden untuk kepuasan kelompok kerja dari mulai skor 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas). Hasil selengkapnya dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.11.

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA ATAS KONDISI KERJA

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	X6.1	6	0	14	29	55
2	X6.2	1	0	10	34	55
3	X6.3	5	8	27	23	37
4	X6.4	5	4	29	22	40
5	X6.5	3	7	18	34	38
6	X6.6	3	7	23	29	38

Sumber: Jawaban responden, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator kepuasan kerja atas kondisi kerja pada kategori sangat puas.

4.3.7. Komitmen

TABEL 4.12.

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN

No.	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Y1.1	0	4	21	74	1
2	Y1.2	1	4	24	50	21
3	Y1.3	1	4	24	53	18
4	Y1.4	0	5	20	48	27
5	Y1.5	1	7	28	42	22
6	Y1.6	0	11	29	42	18
7	Y1.7	0	11	37	35	17
8	Y1.8	0	8	22	45	25
9	Y1.9	0	7	28	45	20
10	Y1.10	1	5	30	45	19
11	Y1.11	0	8	31	46	15
12	Y1.12	0	10	38	42	10
13	Y1.13	0	13	35	40	12
14	Y1.14	0	7	36	42	15
15	Y1.15	0	4	36	42	18

Sumber: Jawaban responden, diolah

Item variabel komitmen terdiri dari 15 item. Skor jawaban pada kategori 1 yaitu sangat tidak setuju sampai dengan kategori 5 yaitu sangat setuju. Berikut hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat dari Tabel diatas yang menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden untuk seluruh indikator komitmen pada kategori setuju.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa saja yang diukur, maka perlu dilakukan uji kesahihan item pernyataan. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan atas item-item

pernyataan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi Pearson dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh. Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan dengan angka kritis r yang ada pada tabel kritis r *product moment* sesuai dengan derajat kebebasannya dan tingkat signifikannya. Bila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 (Solimun, 2000), maka suatu pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 maka suatu pernyataan dianggap tidak valid. Hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel X_1 kepuasan atas pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.13.

**HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL KEPUASAN ATAS PEKERJAAN ITU SENDIRI**

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X1.1	0,3985	Valid
2.	X1.2	0,5131	Valid
3.	X1.3	0,4214	Valid
4.	X1.4	0,4386	Valid
5.	X1.5	0,5241	Valid
6.	X1.6	0,3844	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel X_2 yaitu kepuasan atas gaji mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.14.**HASIL UJI VALIDITAS JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN ATAS GAJI**

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X2.1	0,5527	Valid
2.	X2.2	0,4110	Valid
3.	X2.3	0,5890	Valid
4.	X2.4	0,5123	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

TABEL 4.15.**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN ATAS PROMOSI**

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X3.1	0,5623	Valid
2.	X3.2	0,4441	Valid
3.	X3.3	0,3796	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel kepuasan atas promosi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.16.**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN ATAS PENGAWASAN**

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X4.1	0,5162	Valid
2.	X4.2	0,5581	Valid
3.	X4.3	0,4932	Valid
4.	X4.4	0,3602	Valid
5.	X4.5	0,5516	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel pengawasan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.17.

**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN ATAS KELOMPOK KERJA**

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X5.1	0,4758	Valid
2.	X5.2	0,7074	Valid
3.	X5.3	0,7530	Valid
4.	X5.4	0,6465	Valid
5.	X5.5	0,5192	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel kepuasan atas kelompok kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.18.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN ATAS KONDISI KERJA

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X6.1	0,5171	Valid
2.	X6.2	0,6215	Valid
3.	X6.3	0,5590	Valid
4.	X6.4	0,6279	Valid
5.	X6.5	0,6611	Valid
6.	X6.6	0,6203	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel kepuasan atas kelompok kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.19.**UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN**

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	Y1.1	0,7704	Valid
2.	Y1.2	0,4280	Valid
3.	Y1.3	0,5038	Valid
4.	Y1.4	0,4978	Valid
5.	Y1.5	0,4618	Valid
6.	Y1.6	0,6041	Valid
7.	Y1.7	0,5699	Valid
8.	Y1.8	0,6302	Valid
9.	Y1.9	0,6421	Valid
10.	Y1.10	0,5690	Valid
11.	Y1.11	0,5068	Valid
12.	Y1.12	0,4084	Valid
13.	Y1.13	0,3975	Valid
14.	Y1.14	0,4713	Valid
15.	Y1.15	0,4451	Valid

Sumber: Jawaban responden, diolah

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel komitmen mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

TABEL 4.20.**HASIL UJI RELIABILITAS PADA SELURUH VARIABEL**

No.	Item	Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	0,7132	Reliabel
2.	Kepuasan atas gaji	0,7241	Reliabel
3.	Kepuasan atas promosi	0,6445	Reliabel
4.	Kepuasan atas pengawasan	0,7309	Reliabel
5.	Kepuasan atas kelompok kerja	0,8204	Reliabel
6.	Kepuasan atas kondisi kerja	0,8225	Reliabel
7.	Komitmen	0,8718	Reliabel

Sumber: Jawaban responden, diolah

Uji selanjutnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dilakukan kemantapan dan konsistensinya, yaitu dengan uji reliabilitas.

Menurut Malhotra (1996 : 84), reliabel adalah konsistensi antara butir-butir pertanyaan dan bila nilai alpha berada diatas 0,6 maka suatu pernyataan dianggap reliabel. Tabel diatas selengkapnya menunjukkan hasil uji reliabilitas.

4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen. Disamping itu pada tahap kedua penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen berdasarkan jender. Variabel jender termasuk variabel berskala nominal atau biasa disebut kategorial. Untuk dapat diolah pada pengujian regresi linier berganda maka variabel jender diubah menjadi *dummy* variabel. Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS versi 10.01* :

TABEL 4.21.

**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN**

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.	Ket
Konstanta	0,187		0,546	0,586	NS
Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	0,203	0,269	3,380	0,001	S
Kepuasan atas gaji	0,118	0,220	3,082	0,003	S
Kepuasan atas promosi	0,167	0,252	3,268	0,002	S
Kepuasan atas pengawasan	0,162	0,234	3,391	0,001	S
Kepuasan atas kelompok kerja	0,168	0,239	2,846	0,005	S
Kepuasan atas kondisi kerja	0,128	0,184	2,699	0,008	S
F hitung			21,582		
Sig.			0,000		
R			0,763		
R²			0,582		

Sumber: Jawaban responden, diolah

Berdasarkan Tabel , maka model regresi tersebut dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefisiennya.

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah

$$Y = 0,187 + 0,203 X_1 + 0,118 X_2 + 0,167 X_3 + 0,162 X_4 + 0,168 X_5 + 0,128 X_6$$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Jika variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas pekerjaan itu sendiri meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas pekerjaan sendiri turun maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,203. Asumsi variabel lainnya konstan
2. Jika variabel kepuasan atas gaji berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas gaji meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas gaji maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,118. Asumsi variabel lainnya konstan
3. Jika variabel kepuasan atas promosi berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas promosi meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan

- atas promosi maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,167. Asumsi variabel lainnya konstan
4. Jika variabel kepuasan atas pengawasan berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas pengawasan meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas pengawasan maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,162. Asumsi variabel lainnya konstan
 5. Jika variabel kepuasan atas kelompok kerja berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas kelompok kerja meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas kelompok kerja maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,168. Asumsi variabel lainnya konstan
 6. Jika variabel kepuasan atas kondisi kerja berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas kondisi kerja meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas kondisi kerja maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,128. Asumsi variabel lainnya konstan
 7. Jika seluruh variabel bernilai 0 maka besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 0,187

4.6. Pembuktian Hipotesis Pertama

4.6.1 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R squared* = 0,582, berarti secara bersama-sama 58,2 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_6 . Sedangkan sisanya yaitu 41,8 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

4.6.2 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,763 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara keenam variabel bebas terhadap variabel komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya variabel tergantung.

4.6.3 Pembuktian Hipotesis

4.6.3.1 Pembuktian Hipotesis secara Bersama – Sama (Uji F)

Hipotesis dari penelitian ini menduga bahwa ada pengaruh tingkat kepuasan kerja yang terdiri dari 6 variabel secara bersama – sama terhadap komitmen akuntan. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang dihitung dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dapat pula dilihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan formulasi H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = 0$, berarti variabel kepuasan kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

bersama – sama berpengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

Oleh karena tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel kepuasan kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP. Dengan kata lain maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

4.6.3.2 Pembuktian pengaruh parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

Berdasarkan tabel 4.21, diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (X_1) sebesar 3,380 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (X_1) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.
2. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas gaji (X_2) sebesar 3,082 dengan tingkat signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas gaji (X_2) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.
3. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas promosi (X_3) sebesar 3,268 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang

TABEL 4.22.

**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN JENDER SEBAGAI
VARIABEL DUMMY TERHADAP KOMITMEN**

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.	Ket
Konstanta	0,403		1,191	0,237	NS
Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	0,191	0,253	3,286	0,001	S
Kepuasan atas gaji	0,108	0,202	2,918	0,004	S
Kepuasan atas promosi	0,162	0,244	3,277	0,001	S
Kepuasan atas pengawasan	0,145	0,209	3,106	0,003	S
Kepuasan atas kelompok kerja	0,120	0,171	2,015	0,047	S
Kepuasan atas kondisi kerja	0,124	0,178	2,706	0,008	
Jender	0,214	0,203	2,807	0,006	S
F hitung			20,993		
Sig.			0,000		
R			0,784		
R²			0,615		

Sumber: Jawaban responden, diolah

Berdasarkan Tabel , maka model regresi tersebut dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefisiennya.

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah :

$$Y = 0,403 + 0,191 X_1 + 0,108 X_2 + 0,162 X_3 + 0,145 X_4 + 0,120 X_5 + 0,124 X_6 + 0,214 \text{ Dummy}$$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Jika variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas pekerjaan itu sendiri meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas pekerjaan sendiri turun maka komitmen

akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,191. Asumsi variabel lainnya konstan

2. Jika variabel kepuasan atas gaji berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas gaji meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas gaji maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,108. Asumsi variabel lainnya konstan
3. Jika variabel kepuasan atas promosi berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas promosi meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas promosi maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,162. Asumsi variabel lainnya konstan
4. Jika variabel kepuasan atas pengawasan berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas pengawasan meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas pengawasan maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,145. Asumsi variabel lainnya konstan

5. Jika variabel kepuasan atas kelompok kerja berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas kelompok kerja meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas kelompok kerja maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,120. Asumsi variabel lainnya konstan
6. Jika variabel kepuasan atas kondisi kerja berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika kepuasan atas kondisi kerja meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika kepuasan atas kondisi kerja maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,124. Asumsi variabel lainnya konstan
7. Jika variabel jender berubah, maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya juga berubah. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika komposisi jender laki-laki meningkat maka komitmen akuntan juga meningkat dan sebaliknya jika komposisi jender laki-laki menurun maka komitmen akuntan publik bekerja pada KAP juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,214. Asumsi variabel lainnya konstan
8. Jika seluruh variabel bernilai 0 maka besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 0,403

4.7.1 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R squared* = 0,615, berarti secara bersama-sama 61,5 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_6 dan variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy* jender. Sedangkan sisanya yaitu 39,5 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Koefisien determinasi ganda pada pengujian regresi dengan jender pada variabel *dummy* ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan tanpa jender sebagai variabel *dummy*. Dengan demikian adanya peran jender memperbesar pengaruh atau kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

4.7.2 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,784 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara keenam variabel bebas dengan variabel *dummy* terhadap variabel komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya variabel tergantung.

4.7.3 Pembuktian Hipotesis

4.7.3.1 Pembuktian Hipotesis Bersama – sama (Uji F)

Hipotesis dari penelitian ini menduga bahwa ada pengaruh tingkat kepuasan kerja yang terdiri dari 6 variabel dengan jender sebagai variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy* secara bersama – sama terhadap komitmen akuntan. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang dihitung dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Atau dapat pula dilihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan formulasi H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = 0$, berarti variabel kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *dummy* secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

$H_a : H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq 0$, berarti variabel kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *dummy* secara bersama – sama berpengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

Oleh karena tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *dummy* secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP. Dengan kata lain maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

4.7.2 Pembuktian hipotesis parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy* terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

Berdasarkan tabel 4, diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (X_1) sebesar 3,286 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang

signifikan antara variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (X_1) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

2. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas gaji (X_2) sebesar 2,918 dengan tingkat signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas gaji (X_2) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.
3. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas promosi (X_3) sebesar 3,277 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas promosi (X_2) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.
4. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas pengawasan (X_4) sebesar 3,106 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas pengawasan (X_4) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.
5. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas kelompok kerja (X_5) sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas kelompok kerja (X_5) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.
6. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan atas kondisi kerja (X_6) sebesar 2,706 dengan tingkat signifikansi 0,008 ($p > 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan atas kondisi kerja (X_6) terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

7. Nilai t_{hitung} variabel jender sebagai variabel dummy sebesar 2,807 dengan tingkat signifikansi 0,008 ($p > 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel jender sebagai variabel dummy terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

Berdasarkan nilai beta pada tabel 4.22., maka variabel bebas yang berpengaruh dominan adalah variabel kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

4.8. Uji Persyaratan Regresi Linier Berganda

Dalam model regresi linier berganda terdapat 3 persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

1. Tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.
2. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama (homokedastis).
3. Tidak terjadi otokorelasi antar kesalahan-kesalahan pengganggu (hanya digunakan untuk data yang bersifat *time series*).

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk variabel bebas kepuasan kerja dan tidak memasukkan variabel jender sebagai variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy*.

4.8.1. Pengujian Gejala Multikolinearitas

Uji gejala multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF.

Uji gejala multikolinearitas dimaksudkan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel dalam model regresi. Hakim (2001 : 301) menyebutkan angka VIF toleransi untuk terhidar dari gejala multikolinearitas ini antara 1 – 5.

TABEL 4.23.

UJI GEJALA MULTIKOL VARIABEL BEBAS

Variabel	Collinearity Statistics	Keterangan
	VIF	
Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	1,413	Bebas Multikol
Kepuasan atas gaji	1,135	Bebas Multikol
Kepuasan atas promosi	1,322	Bebas Multikol
Kepuasan atas pengawasan	1,061	Bebas Multikol
Kepuasan atas kelompok kerja	1,569	Bebas Multikol
Kepuasan atas kondisi kerja	1,038	Bebas Multikol

Sumber: Jawaban responden, diolah

Dari tabel . dapat dilihat bahwa koefisien korelasi masing –masing variabel bebas atau nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) mempunyai nilai kurang dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara masing-masing variabel bebas tersebut.

4.8.2. Pengujian Gejala Heterokedastisitas

Pengujian gejala heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Jika terjadi gejala homokedastisitas pada model yang digunakan, berarti tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas, sehingga variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebasnya.

Gejala heterokedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis metode korelasi *Rank Spearman*. Jika nilai signifikansi pada hasil korelasi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan item bebas dari gejala heterokedastisitas atau terjadi homokedastis.

TABEL 4.24.

**UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN
VARIABEL BEBAS**

Variabel	r _s	Sig.	Keterangan
Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	-0,100	0,321	Homokedastis
Kepuasan atas gaji	0,059	0,559	Homokedastis
Kepuasan atas promosi	-0,120	0,235	Homokedastis
Kepuasan atas pengawasan	0,089	0,380	Homokedastis
Kepuasan atas kelompok kerja	-0,116	0,250	Homokedastis
Kepuasan atas kondisi kerja	0,004	0,972	Homokedastis

Sumber: Jawaban responden, diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas atau tidak terjadi hubungan antara nilai residu / sisa dengan variabel bebas sehingga variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

4.8.3. Pengujian Gejala Autokorelasi

Oleh karena data yang digunakan adalah data *cross sectional* dan bukan time series maka pengujian autokorelasi tidak dilakukan.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional menunjukkan hasil signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel kepuasan kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP. Dengan kata lain maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP. Besarnya koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,582 atau 58,2 % yang berarti secara bersama-sama 58,2 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_6 .

Pengaruh variabel kepuasan terhadap komitmen ini sesuai dengan Smith (1996) dan Luthans (1995) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen kerja. Hal ini tampak dari variabel pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian dari variabel kepuasan kerja tertinggi bagi akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya, yaitu pada item pertanyaan kesesuaian tugas dengan kemampuan yang akuntan publik miliki. Bagian dari variabel kepuasan kerja yang memberikan kepuasan tertinggi kedua adalah variabel promosi dengan item pertanyaan usaha KAP dalam meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan efektifitas melakukan audit. Sedangkan bagian dari variabel kepuasan kerja yang memberikan kepuasan tertinggi ketiga adalah variabel kelompok kerja dengan item pertanyaan dalam bekerja sama, akuntan publik dan rekan yang lain selalu saling menghormati hak-hak individu masing-masing. Pada bagian dari variabel kepuasan kerja yaitu

pengawasan, terdapat item pertanyaan yang menunjukkan tingkat kepuasan tertinggi yaitu pada tingkat kelonggaran pengawasan oleh patner (manajer) terhadap akuntan publik. Sedangkan variabel kepuasan kerja yaitu gaji memberikan kepuasan tertinggi bagi akuntan publik yaitu pada item pertanyaan gaji yang akuntan publik terima berdasarkan pertimbangan tingkat kemampuannya. Terakhir dari bagian kepuasan kerja yaitu variabel kondisi kerja, memberikan kepuasan kerja bagi akuntan publik tertinggi pada item pertanyaan kebersihan lingkungan kerja dan lingkungan kerja tidak berisik.

4.9.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan jender sebagai variabel *moderating*

Sedangkan hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan dengan jender sebagai variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy* menunjukkan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *dummy* secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP. Dengan kata lain maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R squared* = 0,615, berarti secara bersama-sama 61,5 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_6 dan variabel *moderating* dengan perilaku *dummy* jender. Sedangkan sisanya yaitu 39,5 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Koefisien determinasi ganda pada pengujian regresi dengan jender pada variabel *dummy* ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan tanpa jender sebagai variabel *moderating* dengan pola perilaku *dummy*. Dengan demikian adanya peran

jender memperbesar pengaruh atau kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP.

Adanya peningkatan koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh jender terhadap komitmen. Dari hasil penelitian juga menunjukkan koefisien regresi yang bertanda positif yang menunjukkan akuntan laki-laki mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan menunjukkan komitmen akuntan laki-laki lebih tinggi dibandingkan akuntan perempuan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa laki-laki memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada perempuan. Dengan demikian, peran laki-laki sebagai akuntan sudah tidak perlu diragukan lagi, dan mereka cenderung akan memiliki komitmen lebih tinggi terhadap KAP. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abdullah (1992, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen perusahaan akan terasa lebih kuat pada karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

Rollins (1996:62-72) mengatakan bahwa berdasarkan pengukuran psikologi memang terdapat perbedaan yang rata-rata antara laki-laki dan perempuan. Hal ini dibuktikan dari kemampuan matematis, kemampuan verbal dan kemampuan visualisasi ruang. Namun dalam kemampuan mekanis, terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki cenderung mempunyai *problem solving experiences* daripada perempuan. Oleh karena itu, pekerjaan sebagai akuntan yang dituntut adanya profesionalisme, dimana dalam pekerjaan ini mempunyai banyak resiko dan tantangan yang berat, dan memang selama ini akuntan publik

perempuan harus menghadapi kenyataan bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang di dominasi oleh kaum laki-laki (Dahl dan Hooks, 1984:32).

Hasil penelitian ini juga memberikan petunjuk bahwa kepuasan kerja akuntan perempuan lebih rendah pengaruhnya terhadap komitmen mereka. Menurut Chusmir (1986, dalam Ramayah dan Nasurdin, 2002:4) hal ini disebabkan perasaan karyawan perempuan terhadap kepuasan kerja kurang kuat daripada perasaan karyawan perempuan terhadap keluarganya. Keluarga yang tidak mendukung karyawan perempuan untuk bekerja telah menciptakan tegangan tersendiri dan akibatnya, kepuasan kerja dari karyawan perempuan menjadi berkurang. Selain itu akuntan public perempuan sebagai salah satu bagian dari kaum perempuan memiliki rasa takut akan kesuksesan yang lebih tinggi yang akan bias dia raih dibanding dengan suami mereka. Gejala ini biasa disebut sebagai *fear of success*, dimana istri membatasi produktifitas kerja di tempat dia bekerja karena khawatir karirnya akan melambung, sehingga akan mengalahkan suami, padahal suami adalah kepala rumah tangga yang seharusnya selalu diatas dia dalam segala hal (Sarwono, 2004).

Oleh karena itu, sebagai kaum perempuan, sudah seharusnya untuk bangkit dan memberikan komitmen lebih profesional terhadap pekerjaannya, walaupun saat ini sudah banyak perempuan bekerja di luar rumah, namun berdasarkan penelitian empiris ini, mereka masih mempunyai komitmen yang lebih rendah daripada akuntan publik laki-laki yang memang berdasarkan ciri pekerjaan, memang lebih tepat untuk laki-laki.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka simpulan pada penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh variabel kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja bersama – sama terhadap komitmen atau dengan kata lain maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah 58,2 %. Pada pengujian parsial juga terdapat pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya secara signifikan.
2. Ada pengaruh variabel kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja bersama – sama dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen atau dengan kata lain maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah 61,5 %. Pada pengujian parsial juga terdapat pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya secara signifikan.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya, dimana

berdasarkan koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan akuntan laki-laki bekerja pada KAP di Surabaya mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan menunjukkan komitmen akuntan laki-laki lebih tinggi dibandingkan akuntan perempuan.

5.2 Saran

Melihat hasil penelitian diatas, maka saran yang diajukan pada penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja bersama – sama terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya. Oleh karena itu, pihak manajemen dari KAP seharusnya dapat mempertahankan keenam aspek yang membuat karyawannya yaitu akuntan publik merasakan kepuasan dalam bekerja pada KAP tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertahankan kondisi yang telah ada sebelumnya.
2. Ada pengaruh variabel kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja bersama – sama dengan gender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya, dimana kepuasan kerja akuntan publik perempuan lebih rendah pengaruhnya terhadap komitmen. Pihak manajemen seharusnya menyadari hal ini, sehingga manajemen dapat memberikan kesempatan lebih besar kepada akuntan perempuan untuk berkarya

lebih besar dengan memberikan tanggung jawab lebih besar walaupun berdasarkan cirri-ciri pekerjaan, memang lebih tepat untuk laki-laki.

3. Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja pada KAP di Surabaya dan menunjukkan komitmen akuntan laki-laki lebih tinggi dibandingkan akuntan perempuan, namun tidak dapat dihilangkan bahwa peran akuntan perempuan dalam KAP cukup besar. Untuk itu diskriminasi atas peran dan kemampuan akuntan perempuan tidak relevan lagi, sehingga perekrutan dan beban tanggung jawab untuk akuntan perempuan dapat disesuaikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan pendidikan.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membedakan kepuasan kerja dan komitmen dari akuntan laki – laki dan perempuan pada berbagai profesi akuntan baik yang bekerja di KAP atau bidang lain yang bersentuhan dengan bidang akuntansi.
2. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang hanya dibatasi pada akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya, menjadi tidak dapat digeneralisasi, sehingga pada penelitian selanjutnya, jumlah sampel dapat diperbesar dengan cakupan wilayah yang lebih luas, misalnya akuntan publik yang bekerja pada KAP di seluruh Indonesia.
3. Dalam penelitian ini hanya melihat pengaruh kepuasan kerja dengan jender sebagai variabel *moderating* terhadap komitmen akuntan publik yang bekerja

KAP di Surabaya. Agar hasil penelitian lebih akurat, untuk penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel situasional misalnya status pernikahan, dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, David A., V. Kumar, and George S. Day. 1999. *Marketing Research*. Sixth Edition. John Wiley and Sons, Inc.
- Arens, Alvin A. and James K. Loebbecke. 1997. *Auditing*. Prentice Hall, Inc. New Jersey. Terjemahan. Amir Abadi Jusuf. Cetakan Kedua. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- As'ad, Mohammad. 1991. *Psikologi Industri*. Edisi Empat. Cetakan Pertama. Liberty. Yogyakarta. (Maret).
- Bearden, William O., Richard G. Netemeyer, and Mary F. Mobley. 1993. *Handbook of Marketing Scales: Multi-Item Measures for Marketing and Consumer Behavior Research*. United States of America. Sage Publications, Inc.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. 1996. *Business Research Methods*. Fifth Edition. Alih Bahasa : Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid Satu. Edisi Kelima. Cetakan Ketiga. Jakarta. Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 1997. *Metode Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Perilaku : Acuan Dasar bagi Mahasiswa Program Sarjana dan Peneliti Pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Bumi aksara. (September).
- Gomes, Faustio Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Pertama. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Govindarajan, V. 1986. Impact of Participation in Budgetary Process on Managerial attitudes and Performance : Universalistic and Contingency Perspective, Decision Science. *Accounting Organizations and Society*. pp. 496-516.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Keempat belas. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2000. *Statistika Deskriptif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit Ekonisia.
- Hakim, Abdul. 2001. *Statistika Deskriptif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta. Penerbit Ekonisia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga. Jakarta. PT Bumi Aksara. (Mei).

- Hemas, Gusti Kanjeng Ratu. 1992. *Wanita Indonesia Suatu Konsepsi dan Obsesi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta. (Oktober).
- Laksmi, Ayu Chairina. 1992. Persepsi Akuntan Publik terhadap Isu Gender Akuntan Publik Perempuan. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Levine, Marc. 1985. Work as A Central Life Interest in Male and Female Senior and Staff Accountants in Large CPA Firms. *The Woman CPA*. pp. 27-29.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore. McGraw-Hill International Editions.
- Malhotra, Naresh K. 1999. *Marketing Research: An Applied Research*. Third Edition. International Edition. New Jersey. Prentice Hall International, Inc.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakrta. Gunung Agung.
- Murray, Dennis. 1990. The Performance Effects of Participative Budgeting an Integration of Intervening and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 2.
- Ramayah, T. and Aizzat Mohd. Nasurdin. 2002. *Job Satisfaction and Organizational Commitment : Differential Effects for Men and Women ?*. www.google.com/Journal for Research.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid Dua. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Rollins, Joan H. . 1996. *Women's Minds Women's Bodies : The Psychology of Women in A Biosocial Context*. Prentice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2004. Fear of Success. *Journal of Human Resources Management*. Vol. 2. pp. 134-145.

- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business : A Skill – Building Approach*. Southern Illinois University at Carbondale : John Wiley and Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Jakarta. PT Pustaka LP3ES Indonesia. (Agustus).
- Smith, Donna McNeese. 1996. *Increasing Employee Productivity, Job satisfaction, nad Organizational Commitment*. *Journal of Hospital and Health Services Administration*. (Summer).
- Stoner, James A. F. 1993. *Manajemen*. Edisi II. Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta. Jilid II.
- Trapp, Michael W., Roger H. Hermanson, and Deborah H. Turner. 1989. Current Perception of Issues Related to Women Employed in Public Accounting. *Accounting Horizons*. pp. 71-85.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umiker, William. 1999. *The Name of The Game is Commitment*. *Journal of The Health Care Supervisor*. (March).



LAMPIRAN 1:

KUESIONER

KUESIONER

Kepada Yth.

Bpk/Ibu/Sdr. akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya

Dalam rangka melakukan penelitian tentang **kepuasan kerja dan komitmen**, Saya mahasiswa S1 Manajemen-Extension, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga, memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr. untuk meluangkan waktu sekitar 20 menit guna mengisi kuesioner ini yang terdiri dari 44 pertanyaan.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen akuntan publik bekerja pada KAP di Surabaya berdasarkan gender.

Kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini akan sangat membantu dan berguna bagi penelitian yang Saya lakukan, dan untuk itu Saya ucapkan terimakasih atas perhatian yang telah diberikan.

Pertanyaan mengenai informasi pribadi :

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
3. Usia : 1. 18-24 tahun 2. 25-31 tahun
3. 32-38 tahun 4. 39-45 tahun
5. Lebih dari 45 tahun
4. Pendidikan tertinggi : 1. SLTA 2. Diploma 3
3. Sarjana strata 1 4. Sarjana strata 2
5. Sarjana strata 3
5. Lama bekerja : 1. Kurang dari 1 tahun
2. Lebih dari 1 hingga 3 tahun
3. Lebih dari 3 hingga 5 tahun
4. Lebih dari 5 hingga 7 tahun
5. Lebih dari 7 tahun

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang akan digunakan dalam menganalisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Akuntan Publik Bekerja pada KAP di Surabaya secara umum. Berilah penilaian Anda berdasarkan apa yang Anda rasakan dan alami, dengan memberikan tanda silang (√) untuk pernyataan yang telah disediakan. Seluruh kerahasiaan Anda sebagai responden akan terjaga.

II. Pertanyaan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja :

Kriteria penilaian terhadap faktor-faktor kepuasan kerja secara umum:

1. SANGAT TIDAK PUAS (STP) diberi nilai 1
2. TIDAK PUAS (TP) diberi nilai 2
3. CUKUP PUAS (CP) diberi nilai 3
4. PUAS (P) diberi nilai 4
5. SANGAT PUAS (SP) diberi nilai 5

No.	Pertanyaan	STP	TP	CP	P	SP
-----	Pekerjaan itu sendiri	----	----	----	----	----
1	Kesesuaian tugas di KAP dengan pengalaman yang anda miliki					
2	Kesesuaian tugas di KAP dengan kemampuan yang anda miliki					
3	Kesesuaian tugas di KAP dengan keahlian yang anda miliki					
4	Kesesuaian tugas di KAP dengan tingkat pendidikan yang anda miliki					
5	Kelengkapan dan kejelasan uraian pekerjaan di KAP yang menjadi tanggung jawab anda					
6	Kelengkapan dan kejelasan batas-batas tugas di KAP yang menjadi tanggung jawab anda					
-----	Gaji	----	----	----	----	----
1	Gaji yang anda terima berdasarkan pertimbangan tingkat kemampuan anda					
2	Gaji yang anda terima berdasarkan pertimbangan tingkat pengalaman					

	anda					
3	Gaji yang anda terima berdasarkan pertimbangan besarnya tanggung jawab yang anda pikul					
4	Gaji yang anda terima berdasarkan pertimbangan tingkat pendidikan anda					
-----	Promosi	-----	----	----	----	---
1	Kebijaksanaan promosi (kenaikan jabatan atau wewenang) di KAP tempat anda bekerja					
2	Obyektifitas dalam sistem promosi di KAP tempat anda bekerja					
3	Usaha KAP dalam meningkatkan kemampuan anda melalui pendidikan dan pelatihan efektifitas dalam menjalankan tugas audit					
-----	Pengawasan	-----	----	----	----	---
1	Perlakuan atasan (patner) kepada anda selama bekerja					
2	Kecakapan atasan (patner) dalam membuat keputusan					
3	Obyektifitas atasan (patner) dalam memberi penilaian terhadap hasil kerja anda					
4	Tingkat kelonggaran pengawasan dari atasan (patner) kepada anda					
5	Tingkat ketegasan atasan (patner) kepada anda					
-----	Kelompok kerja	-----	----	----	----	---
1	Tingkat persaingan sehat dari kelompok kerja anda					
2	Dalam bekerja sama, anda dan rekan lain saling menghormati hak-hak individu masing-masing					
3	Rekan sekerja selalu memberikan dorongan kepada anda					
4	Kekompakan kelompok kerja dalam hal ini yang berkaitan dengan kepentingan kerja					

5	Kecakapan orang-orang yang tergabung dalam kelompok kerja anda					
-----	Kondisi kerja	----	----	----	----	----
1	Kebersihan lingkungan kerja.					
2	Lingkungan tidak berisik (tenang).					
3	Ruangan tempat bekerja tidak panas.					
4	Desain ruangan menarik.					
5	Efektifitas dalam melaksanakan kerja.					
6	Efisiensi dalam melaksanakan kerja.					

III. Pertanyaan mengenai komitmen Akuntan Publik Bekerja pada KAP di Surabaya :

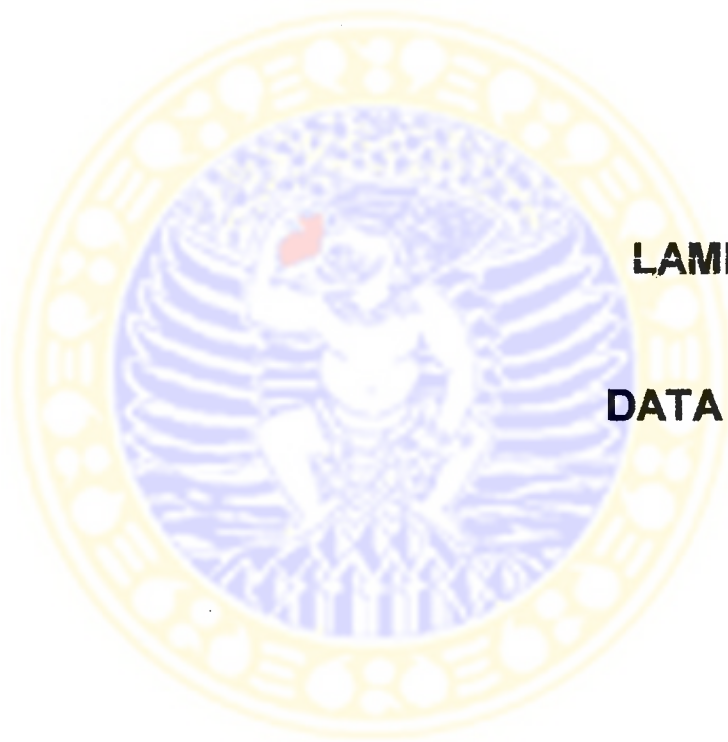
Kriteria penilaian terhadap komitmen Akuntan Publik Bekerja pada KAP di Surabaya:

1. SANGAT TIDAK SETUJU (STS) diberi nilai 1
2. TIDAK SETUJU (TS) diberi nilai 2
3. CUKUP SETUJU (CS) diberi nilai 3
4. SETUJU (S) diberi nilai 4
5. SANGAT SETUJU (SS) diberi nilai 5

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Anda bersedia membantu KAP agar berhasil dalam mencapai tujuan KAP tempat anda bekerja					
2	Anda bersedia untuk menceritakan kepada teman-teman atau kerabat anda bahwa KAP tersebut adalah tempat yang hebat untuk bekerja					
3	Anda memiliki sikap loyal terhadap KAP tempat anda bekerja					
4	Anda bersedia menerima setiap tugas yang diberikan oleh KAP tempat anda bekerja					
5	Anda merasakan adanya kesamaan pandangan dengan KAP tempat anda bekerja					

6	Anda bersedia untuk menceritakan kepada orang lain bahwa anda adalah bagian dari KAP tempat anda bekerja					
7	Anda merasa tidak dapat bekerja lebih baik di perusahaan lain walaupun bidang pekerjaannya sama dengan KAP tempat anda bekerja saat ini					
8	KAP tempat anda bekerja benar-benar memberikan inspirasi kepada anda dalam menghasilkan kinerja terbaik berdasarkan kemampuan anda					
9	Banyak perubahan yang terjadi pada diri anda apabila anda meninggalkan KAP tempat anda bekerja					
10	Perasaan anda yaitu sangat senang telah memilih KAP tempat anda bekerja sebagai tempat kerja anda saat ini					
11	Jarang sekali anda merasa kesulitan untuk menyetujui kebijaksanaan KAP tempat anda bekerja dalam hal penting yang berhubungan dengan anda					
12	Sangat banyak yang dapat diperoleh yang membawa perubahan pada diri anda selama anda bekerja di KAP tersebut					
13	Anda merasa benar-benar peduli terhadap kesuksesan KAP tempat anda bekerja saat ini					
14	Bagi anda, KAP tempat anda bekerja adalah perusahaan terbaik dari seluruh perusahaan yang memungkinkan anda bekerja didalamnya					
15	Keputusan untuk bekerja di KAP tempat anda bekerja merupakan salah satu keputusan terbaik dalam hidup anda					

Terimakasih.



LAMPIRAN 2:
DATA MENTAH

No.	DATA MENTAH HASIL PENELITIAN																	DATA MENTAH HAS										
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1rata	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2rata	x3.1	x3.2	x3.3	x3rata	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4rata	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5rata
1	4	4	4	3	4	4	3.6	4	4	4	4	3.83	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3.67	4	4	5	3	2	2.6
2	5	5	3	4	4	2	3.6	4	4	2	2	3.83	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3.67	4	4	5	3	3	3.2
3	4	4	3	4	4	2	3.8	4	5	2	3	3.5	4	5	4	3.5	5	5	3	4	5	4.33	3	4	4	4	4	4.4
4	3	3	5	5	4	4	3.73	2	2	3	3	4	3	3	3	2.5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	
5	4	4	4	4	3	4	3.67	5	4	4	2	3.83	5	4	4	3.75	4	2	4	1	2	4.33	4	4	4	3	3	2.6
6	4	4	3	5	2	3	3.87	4	5	4	5	3.5	4	4	4	4.5	4	2	3	4	1	4	4	5	5	5	4	2.8
7	4	5	3	5	2	3	4.33	5	4	5	5	3.67	4	5	5	4.75	4	4	5	5	4	4.67	4	5	4	5	4	4.4
8	4	4	3	4	5	5	3.87	2	3	4	5	4.17	4	4	4	3.5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4
9	2	4	3	2	2	2	2.13	2	2	2	2	2.5	2	2	2	2	4	2	2	5	3	2	3	2	2	2	3.2	
10	4	4	4	2	2	2	3.67	5	4	5	5	3	5	4	4	4.75	2	2	2	3	3	4.33	3	5	4	4	5	2.4
11	3	4	5	4	3	3	3.87	4	3	2	4	3.67	3	3	2	3.25	5	4	5	5	5	2.67	3	4	4	4	4	4.8
12	5	5	5	4	4	4	4.27	2	3	5	5	4.5	5	5	5	3.75	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3.6
13	2	4	5	5	5	4	4.13	5	4	4	4	4.17	4	4	4	4.25	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3.8
14	4	4	4	3	4	4	4.13	4	4	4	4	3.83	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3.33	3	4	4	3	4	5
15	3	4	3	4	4	4	3.87	4	1	3	4	3.67	2	3	3	3	5	5	5	5	5	2.67	4	3	4	4	3	5
16	4	4	3	4	3	3	3.2	1	5	1	3	3.5	3	3	3	2.5	3	4	2	1	2	3	4	5	5	4	4	2.4
17	1	3	4	4	2	2	2.87	3	2	1	4	2.67	3	3	1	2.5	4	2	2	4	4	2.33	3	3	3	2	3	3.2
18	2	3	3	2	3	3	3.13	3	2	4	5	2.67	3	4	3	3.5	3	3	3	4	3	3.33	3	4	3	3	3	3.2
19	4	3	4	3	5	4	3.73	2	2	4	4	3.83	3	4	1	3	4	4	3	2	3	2.67	3	5	5	5	4	3.2
20	3	2	1	4	4	4	3.07	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3.33	3	4	4	4	3	3.2
21	3	4	4	4	4	3	3.47	3	3	4	4	3.67	4	4	4	3.5	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3
22	3	2	4	2	2	2	4	2	1	1	3	2.5	3	4	3	1.75	3	4	4	4	3	3.33	4	4	4	3	3	3.6
23	3	3	2	3	3	3	3.27	3	3	4	4	2.83	3	3	3	3.5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4.2	
24	4	5	5	5	3	3	4.67	5	5	5	5	4.17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	4	3	4	4	3.8	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	1	5	3.67	3	4	3	3	3	4.2
26	5	4	4	3	3	3	3.47	4	4	4	4	3.67	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3.67	4	4	3	3	3	5
27	5	4	5	2	5	2	4.13	5	4	4	5	3.83	1	5	1	4.5	5	5	5	5	5	2.33	5	5	5	5	5	5
28	3	3	2	3	2	2	3.47	4	4	4	4	2.5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3.4
29	4	3	4	4	2	2	4.07	4	5	3	5	3.17	4	3	4	4.25	5	5	5	5	5	3.67	4	4	4	3	3	5
30	4	4	4	5	3	2	4.2	5	5	5	5	3.67	3	3	3	5	3	2	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3.2
31	4	4	4	3	2	2	3.6	5	5	5	5	3.17	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3.8
32	5	4	4	4	3	3	4.13	4	5	5	5	3.83	4	4	5	4.75	3	1	2	4	4	4.33	3	5	4	4	3	2.8
33	5	5	4	4	2	2	3.93	5	4	4	5	3.67	4	4	4	4.5	3	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3.4
34	5	4	4	4	3	3	4.6	5	5	5	5	3.83	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4.4
35	5	4	5	4	3	3	3.93	5	4	5	5	4	4	5	3	4.75	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4.8
36	2	2	3	3	4	4	3.27	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	2.33	3	3	3	3	3	5
37	5	4	5	4	3	3	4.07	4	4	5	4	4	5	3	3	4.25	4	4	5	5	3	3.67	4	4	4	4	4	4.2
38	4	4	5	4	4	4	4.2	5	4	5	5	4.17	3	4	4	4.75	3	4	5	5	4	3.67	4	5	4	3	3	4.2
39	5	5	4	4	4	3	4.47	5	4	4	5	4.17	4	3	5	4.5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4.8
40	5	5	3	4	5	4	3.73	4	5	4	3	4.33	3	4	2	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2.6
41	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2.33	2	3	3	2.5	5	5	5	4	5	2.67	2	2	2	2	2	4.8

42	4	5	5	4	4	4	4.2	5	4	4	5	4.33	3	4	4	4.5	4	4	4	3	4	3.67	4	4	4	3	4	3.8				
43	4	4	5	5	4	3	4.27	4	4	5	5	4.17	4	4	4	4.5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4.4				
44	4	5	5	5	4	4	4.2	5	5	4	4	4.5	4	3	3	4.5	3	3	5	5	5	3.33	4	5	5	4	4	4.2				
45	2	3	2	2	3	3	3.67	3	1	2	2	2.5	5	5	1	2	5	5	5	1	5	3.67	4	4	4	4	4	4.2				
46	3	2	3	2	2	4	3.47	3	1	2	3	2.67	5	5	1	2.25	4	4	3	4	3	3.67	3	3	2	3	2	3.6				
47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3.67	3	3	3	4.25	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3				
48	5	5	4	5	5	4	4.07	5	5	5	5	4.67	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4.67	4	4	4	2	2	3.6				
49	3	3	4	4	3	3	3.53	4	4	5	5	3.33	3	4	4	4.5	3	4	4	3	3	3.67	3	4	3	3	2	3.8				
50	3	3	4	2	4	4	3.67	4	5	4	4	3.33	3	3	3	4.25	5	3	4	2	5	3	3	4	3	3	4					
51	4	4	4	3	3	3	3.67	3	1	3	4	3.5	4	3	3	2.75	5	5	2	4	4	3.33	3	4	4	3	3	4				
52	4	4	5	4	3	3	3.93	4	2	3	5	3.83	3	2	2	3.5	4	3	3	4	3	2.33	3	4	3	2	3	3.4				
53	3	3	3	3	4	4	3.8	3	4	3	3	3.33	4	4	4	3.25	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3.6				
54	5	5	4	4	3	3	3.87	4	2	2	5	4	3	3	3	3.25	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5				
55	4	4	4	3	3	3	3.4	3	2	3	4	3.5	3	4	2	3	5	5	5	5	1	3	3	4	3	3	3	4				
56	5	4	4	3	2	2	3.4	3	1	4	5	3.33	4	3	3	3.25	3	4	3	5	5	3.33	3	4	3	3	3	4				
57	5	4	3	3	3	3	3.73	4	2	3	4	3.5	4	3	3	3.25	3	4	5	5	4	3.33	4	4	4	3	3	4.6				
58	4	5	4	4	4	3	3.87	4	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	5	5	5	2.67	3	4	2	1	1	5				
59	5	5	5	5	5	5	4.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3.2				
60	5	5	5	5	5	5	4.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3.2				
61	3	4	4	3	3	3	3.33	2	2	3	3	3.33	3	3	3	2.5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4.6				
62	3	4	1	3	2	2	3.67	2	1	5	5	2.5	3	5	4	3.25	4	4	5	5	5	4	3.67	4	4	4	4	4.8				
63	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.33	3	4	4	4.5	5	5	5	5	4	4.67	4	5	4	4	3	3.8				
64	4	4	5	3	5	5	4.33	4	5	5	5	4.33	5	5	4	4.75	3	4	4	4	4	4.67	4	4	4	4	3	3.6				
65	3	1	4	4	2	2	3.6	2	2	5	3	2.67	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	3.6				
DATA MENTAH HASIL PENELITIAN																		DATA MENTAH HAS														
No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1rata	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2rata	x3.1	x3.2	x3.3	x3rata	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4rata	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5rata				
66	3	4	3	2	2	3	3.33	2	3	3	2	2.83	3	4	4	2.5	5	4	3	3	4	3.67	4	3	3	3	4	3.8				
67	2	2	4	2	3	2	3.47	2	3	3	5	2.5	4	4	3	3.25	5	3	4	3	4	3.67	2	4	3	3	2	3.8				
68	3	3	5	5	3	3	3.53	3	3	4	4	3.67	5	5	4	3.5	4	3	4	4	3	4.67	4	4	4	4	4	3.6				
69	5	2	1	1	1	5	3.13	1	5	5	1	2.5	5	5	1	3	3	3	4	2	4	3.67	1	1	1	1	5	3.2				
70	4	5	5	4	3	3	3.6	1	2	3	4	4	4	5	4	2.5	4	4	4	4	3	4.33	4	5	4	3	2	3.8				
71	3	3	5	4	5	5	3.6	5	3	1	1	4.17	5	5	3	2.5	1	1	5	5	1	4.33	4	5	4	3	5	2.6				
72	4	2	3	4	2	3	3.8	4	4	4	5	3	3	4	4	4.25	5	5	5	5	5	3.67	4	4	4	4	4	5				
73	2	2	4	4	4	2	3.27	2	2	4	5	3	4	4	4	3.25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4				
74	5	5	5	5	5	5	4.27	5	1	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4				
75	2	4	4	4	3	3	3.67	4	3	4	4	3.33	4	3	4	3.75	3	4	5	4	4	3.67	4	4	4	3	3	4				
76	3	5	4	4	3	4	4.27	4	3	4	5	3.83	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3.33	4	5	5	4	3	5				
77	3	4	5	4	2	2	4.13	4	5	5	3	3.33	4	5	5	4.25	5	1	5	5	5	4.67	3	3	4	4	3	4.2				
78	5	5	1	5	1	1	3.73	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	1	1	3.6				
79	5	5	1	1	5	5	4.07	1	5	1	1	3.67	5	5	1	2	4	5	5	5	4	3.67	5	5	5	1	1	4.6				
80	3	3	2	2	2	3	2.8	3	3	3	3	2.5	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3.67	3	3	2	3	3	4				
81	4	4	4	4	4	4	3.73	4	3	4	3	4	4	3	4	3.5	4	4	4	4	4	4.67	4	4	4	4	1	4.6				
82	5	5	5	5	2	5	4.07	4	5	5	5	4.5	3	5	4	4.75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4.6				

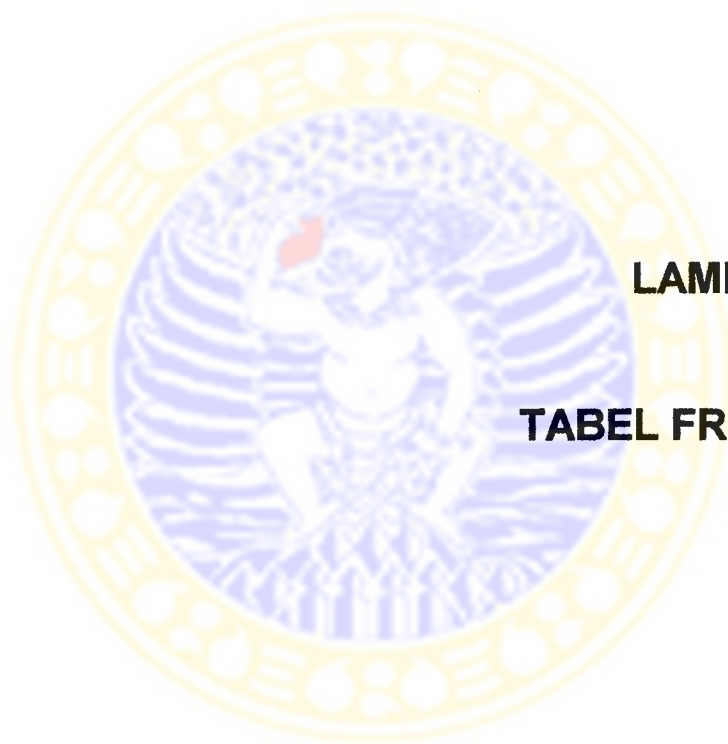
83	1	5	5	1	1	5	4.13	1	1	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
84	4	4	4	5	5	5	4.4	5	4	5	5	4.5	4	4	4	4.75	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5
85	4	3	4	3	2	2	3.87	4	2	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3.33	3	4	4	4	4	4.4
86	4	4	5	3	2	2	4.27	4	5	5	5	3.33	4	4	4	4.75	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4.6
87	3	4	1	1	2	3	2	5	5	5	5	2.33	1	3	3	5	4	4	4	4	4	2.33	4	3	3	3	3	4
88	3	3	4	2	4	3	3.73	4	3	2	3	3.17	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4.8	
89	4	4	4	4	4	4	3.73	4	1	4	4	4	4	3	4	3.25	5	5	5	5	4	3.67	4	4	4	3	3	4
90	5	5	5	5	4	4	4.07	2	4	2	2	4.67	5	4	4	2.5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3.2
91	5	5	4	2	3	3	3.8	2	1	4	4	3.67	4	3	2	2.75	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3
92	5	5	5	5	5	5	3.73	1	1	4	4	5	5	3	4	2.5	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	5	3
93	4	4	5	1	3	3	3.93	2	2	5	5	3.33	5	4	4	3.5	5	3	2	4	3	4.33	3	4	4	4	4	3.4
94	4	4	4	4	4	4	3.8	1	3	1	1	4	5	5	5	1.5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3.6
95	5	5	5	5	4	4	3.8	2	2	2	2	4.67	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3.33	4	5	5	5	5	3.6
96	4	4	4	4	4	4	3.67	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3.33	5	4	4	3	3	4
97	4	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4.5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3.4
98	4	4	4	4	4	4	3.73	2	2	2	4	4	4	4	4	2.5	2	4	4	1	2	4	5	5	5	3	5	2.6
99	5	5	5	2	3	3	3.27	5	3	2	4	3.83	1	1	1	3.5	4	2	4	4	4	1	2	5	5	4	4	3.6
100	4	4	3	3	4	4	3.73	5	4	1	1	3.67	5	5	2	2.75	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4.4



JIL PENELITIAN							DATA MENTAH HASIL PENELITIAN																
x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5	x6.6	x6.rata	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12	y1.13	y1.14	y1.15	Rerata Y	Gender
5	5	1	5	5	5	3.6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4.33	1
5	5	3	4	3	3	3.8	4	5	4	4	3	2	2	4	4	3	5	4	4	3	3	3.83	1
4	4	4	3	4	4	3.8	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	3	5	5	3.83	1
5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4.67	1
4	4	4	4	4	4	3.6	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	1
4	4	5	3	4	4	4.6	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	3	2	5	5	4	1
4	4	4	3	3	3	4.4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3.5	1
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3.5	1
5	5	5	5	3	3	2.4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4.33	0
3	3	2	2	2	3	4.2	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2.5	1
5	5	3	3	4	4	3.8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1
3	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	1
5	5	3	3	4	4	4.4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	1
5	5	5	5	5	5	3.6	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1
5	5	5	5	5	2	3.6	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4.5	1
4	4	4	5	4	5	4.4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	5	4.33	1
4	4	3	3	4	3	2.8	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3.5	0
5	4	4	4	4	4	3.2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4.17	0
4	4	5	5	5	5	4.4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4.67	1
4	4	5	3	4	3	3.6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.83	0
3	4	2	2	3	3	3.6	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2.83	1
4	4	3	3	4	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67	1
4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	5	3	3	2	5	4	3.17	0
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.5	1
3	4	4	4	4	4	3.2	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	2	3	5	3.83	0
4	4	4	3	3	3	3.4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3.5	0
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3.83	1
3	3	4	4	2	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.17	1
4	4	3	3	4	3	3.6	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	2	5	4	3.5	1
5	5	5	5	5	5	3.2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	1
5	5	4	4	4	4	3.2	4	4	3	4	3	2	2	5	4	5	4	3	3	4	4	4.33	0
5	5	5	5	5	5	3.8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	1
5	5	5	5	1	2	4.2	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3.83	1
5	5	5	5	5	5	4.8	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	1
4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4.5	1
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.33	1
5	5	5	5	5	5	3.8	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	1
4	4	3	4	4	4	4.6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3.83	1
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	3	3	4	5	5	5	2	4	4	3	4.33	1
5	5	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4.5	1

5	5	5	5	5	5	3.8	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	1
4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3.67	1
5	5	5	5	5	5	4.4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	1
5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4.33	0
5	5	5	5	5	5	2.6	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	0
4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4.33	0
4	4	3	3	4	3	3.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3.5	0
5	5	3	3	3	2	3.4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3.5	1
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3.33	1
3	3	3	3	2	2	3.4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2.67	1
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	3	1
5	5	5	5	3	5	3.2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4.67	1
5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4.83	0
4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	4	4.33	0
5	5	2	3	1	1	3.2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2.83	1
5	5	5	5	5	5	3.2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	0
4	4	5	5	4	1	3.6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.83	0
5	5	3	3	2	3	2.2	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3.5	0
5	5	3	3	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3.33	1
5	5	4	3	5	4	3.2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4.33	0
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	0
4	5	3	3	3	3	3.6	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3.5	1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	1
5	5	5	5	5	5	3.4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	0

NILAI PENELITIAN							DATA MENTAH HASIL PENELITIAN															Rerata Y	Gender
x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5	x6.6	x6.rata	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12	y1.13	y1.14	y1.15		
5	5	3	3	4	4	3.4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	0
5	5	5	5	5	5	2.8	4	4	4	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	1
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3.33	1
5	5	3	4	3	3	1.8	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3.83	0
3	3	2	1	4	4	3.6	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	3	2.83	0
4	4	4	3	4	4	4.2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.83	0
5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	1
5	5	3	3	5	5	3.2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4.33	0
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	3.6	4	3	4	4	2	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	0
5	5	1	5	5	5	4.2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.33	1
5	5	5	5	5	5	3.4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1
3	3	3	3	3	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	3	0
5	5	4	5	4	3	3.4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4.33	1
3	4	1	1	2	3	2.2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2.33	0
5	5	5	4	5	4	2.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4.67	1
4	4	2	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	2	4	3	3.33	1



LAMPIRAN 3:
TABEL FREKUENSI

Tabel Frekuensi**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	8	8.0	8.0	10.0
	3	24	24.0	24.0	34.0
	4	38	38.0	38.0	72.0
	5	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	9	9.0	9.0	10.0
	3	16	16.0	16.0	26.0
	4	47	47.0	47.0	73.0
	5	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	5	5.0	5.0	11.0
	3	17	17.0	17.0	28.0
	4	41	41.0	41.0	69.0
	5	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	14	14.0	14.0	19.0
	3	21	21.0	21.0	40.0
	4	40	40.0	40.0	80.0
	5	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	23	23.0	23.0	26.0
	3	29	29.0	29.0	55.0
	4	31	31.0	31.0	86.0
	5	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	21	21.0	21.0	22.0
	3	36	36.0	36.0	58.0
	4	30	30.0	30.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7.0	7.0	7.0
	2	19	19.0	19.0	26.0
	3	15	15.0	15.0	41.0
	4	35	35.0	35.0	76.0
	5	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	12.0	12.0	12.0
	2	22	22.0	22.0	34.0
	3	16	16.0	16.0	50.0
	4	28	28.0	28.0	78.0
	5	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7.0	7.0	7.0
	2	15	15.0	15.0	22.0
	3	15	15.0	15.0	37.0
	4	34	34.0	34.0	71.0
	5	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	8	8.0	8.0	13.0
	3	16	16.0	16.0	29.0
	4	29	29.0	29.0	58.0
	5	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	4	4.0	4.0	7.0
	3	30	30.0	30.0	37.0
	4	41	41.0	41.0	78.0
	5	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	2	2.0	2.0	3.0
	3	35	35.0	35.0	38.0
	4	38	38.0	38.0	76.0
	5	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	9.0	9.0	9.0
	2	9	9.0	9.0	18.0
	3	28	28.0	28.0	46.0
	4	43	43.0	43.0	89.0
	5	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	9	9.0	9.0	11.0
	3	22	22.0	22.0	33.0
	4	32	32.0	32.0	65.0
	5	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	11	11.0	11.0	15.0
	3	27	27.0	27.0	42.0
	4	31	31.0	31.0	73.0
	5	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	10	10.0	10.0	11.0
	3	18	18.0	18.0	29.0
	4	31	31.0	31.0	60.0
	5	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	10	10.0	10.0	16.0
	3	11	11.0	11.0	27.0
	4	30	30.0	30.0	57.0
	5	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	6	6.0	6.0	10.0
	3	24	24.0	24.0	34.0
	4	35	35.0	35.0	69.0
	5	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	3	3.0	3.0	4.0
	3	36	36.0	36.0	40.0
	4	44	44.0	44.0	84.0
	5	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	2.0
	3	17	17.0	17.0	19.0
	4	48	48.0	48.0	67.0
	5	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	6	6.0	6.0	7.0
	3	24	24.0	24.0	31.0
	4	43	43.0	43.0	74.0
	5	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	8	8.0	8.0	12.0
	3	45	45.0	45.0	57.0
	4	29	29.0	29.0	86.0
	5	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	13	13.0	13.0	17.0
	3	40	40.0	40.0	57.0
	4	28	28.0	28.0	85.0
	5	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	3	14	14.0	14.0	16.0
	4	29	29.0	29.0	45.0
	5	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	3	10	10.0	10.0	11.0
	4	34	34.0	34.0	45.0
	5	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	8	8.0	8.0	13.0
	3	27	27.0	27.0	40.0
	4	23	23.0	23.0	63.0
	5	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	4	4.0	4.0	9.0
	3	29	29.0	29.0	38.0
	4	22	22.0	22.0	60.0
	5	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	7	7.0	7.0	10.0
	3	18	18.0	18.0	28.0
	4	34	34.0	34.0	62.0
	5	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	7	7.0	7.0	10.0
	3	23	23.0	23.0	33.0
	4	29	29.0	29.0	62.0
	5	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.0	4.0	4.0
	3	21	21.0	21.0	25.0
	4	74	74.0	74.0	99.0
	5	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	4	4.0	4.0	5.0
	3	24	24.0	24.0	29.0
	4	50	50.0	50.0	79.0
	5	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	4	4.0	4.0	5.0
	3	24	24.0	24.0	29.0
	4	53	53.0	53.0	82.0
	5	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.0	5.0	5.0
	3	20	20.0	20.0	25.0
	4	48	48.0	48.0	73.0
	5	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	7	7.0	7.0	8.0
	3	28	28.0	28.0	36.0
	4	42	42.0	42.0	78.0
	5	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	11.0	11.0	11.0
	3	29	29.0	29.0	40.0
	4	42	42.0	42.0	82.0
	5	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	11.0	11.0	11.0
	3	37	37.0	37.0	48.0
	4	35	35.0	35.0	83.0
	5	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.0	8.0	8.0
	3	22	22.0	22.0	30.0
	4	45	45.0	45.0	75.0
	5	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7.0	7.0	7.0
	3	28	28.0	28.0	35.0
	4	45	45.0	45.0	80.0
	5	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	5	5.0	5.0	6.0
	3	30	30.0	30.0	36.0
	4	45	45.0	45.0	81.0
	5	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.0	8.0	8.0
	3	31	31.0	31.0	39.0
	4	46	46.0	46.0	85.0
	5	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	10.0	10.0	10.0
	3	38	38.0	38.0	48.0
	4	42	42.0	42.0	90.0
	5	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	13.0	13.0	13.0
	3	35	35.0	35.0	48.0
	4	40	40.0	40.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7.0	7.0	7.0
	3	36	36.0	36.0	43.0
	4	42	42.0	42.0	85.0
	5	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.0	4.0	4.0
	3	36	36.0	36.0	40.0
	4	42	42.0	42.0	82.0
	5	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



Frekuensi Jender**Jender**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	33	33.0	33.0	33.0
laki-laki	67	67.0	67.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	





LAMPIRAN 4:

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliabilitas dan validitas

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3.4800	1.2511	100.0
2.	X2.2	3.2400	1.3493	100.0
3.	X2.3	3.6300	1.2444	100.0
4.	X2.4	3.9200	1.1779	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	10.7900	8.2888	.5527	.6392
X2.2	11.0300	8.7365	.4110	.7272
X2.3	10.6400	8.1115	.5890	.6173
X2.4	10.3500	8.8561	.5123	.6642

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 4
 Alpha = .7241

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3.7400	.9600	100.0
2.	X3.2	3.8100	.8726	100.0
3.	X3.3	3.3700	1.0978	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	7.1800	2.4521	.5623	.3959
X3.2	7.1100	2.9676	.4441	.5667
X3.3	7.5500	2.5328	.3796	.6709

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 3
Alpha = .6445

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X4.1	3.9100	.9959	100.0
2.	X4.2	3.6900	1.0607	100.0
3.	X4.3	3.9800	1.0346	100.0
4.	X4.4	3.9700	1.1674	100.0
5.	X4.5	3.8500	1.0188	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X4.1	15.4900	9.3231	.5162	.6760
X4.2	15.7100	8.8140	.5581	.6582
X4.3	15.4200	9.2764	.4932	.6840
X4.4	15.4300	9.5001	.3602	.7403
X4.5	15.5500	9.0379	.5516	.6621

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 5
Alpha = .7309

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X5.1	3.7100	.8201	100.0
2.	X5.2	4.1100	.8027	100.0
3.	X5.3	3.8700	.9173	100.0
4.	X5.4	3.4200	.9659	100.0
5.	X5.5	3.3700	1.0314	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X5.1	14.7700	9.0678	.4758	.8213
X5.2	14.3700	8.1951	.7074	.7621
X5.3	14.6100	7.4726	.7530	.7421
X5.4	15.0600	7.6933	.6465	.7749
X5.5	15.1100	7.9979	.5192	.8180

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 5
Alpha = .8204

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X6.1	4.3900	.8027	100.0
2.	X6.2	4.4600	.6730	100.0
3.	X6.3	3.8300	1.1464	100.0
4.	X6.4	3.9200	1.1072	100.0
5.	X6.5	4.0100	1.0200	100.0
6.	X6.6	3.9500	1.0672	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X6.1	20.1700	14.6678	.5171	.8092
X6.2	20.1000	14.8182	.6215	.7975
X6.3	20.7300	12.6233	.5590	.8042
X6.4	20.6400	12.3741	.6279	.7863
X6.5	20.5500	12.6540	.6611	.7782
X6.6	20.6100	12.6443	.6203	.7876

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 6
Alpha = .8225

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3.8200	.9988	100.0
2.	X1.2	3.9000	.9374	100.0
3.	X1.3	3.8600	1.1011	100.0
4.	X1.4	3.5600	1.1130	100.0
5.	X1.5	3.3000	1.0684	100.0
6.	X1.6	3.3100	.9713	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	17.9300	12.0456	.3985	.6881
X1.2	17.8500	11.6439	.5131	.6560
X1.3	17.8900	11.4524	.4214	.6824
X1.4	18.1900	11.2868	.4386	.6770
X1.5	18.4500	10.9571	.5241	.6487
X1.6	18.4400	12.2489	.3844	.6919

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 6
Alpha = .7132

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1	3.7200	.5519	100.0
2.	Y1.2	3.8600	.8290	100.0
3.	Y1.3	3.8300	.8047	100.0
4.	Y1.4	3.9700	.8221	100.0
5.	Y1.5	3.7700	.9085	100.0
6.	Y1.6	3.6700	.8996	100.0
7.	Y1.7	3.5800	.9010	100.0
8.	Y1.8	3.8700	.8837	100.0
9.	Y1.9	3.7800	.8478	100.0
10.	Y1.10	3.7600	.8542	100.0
11.	Y1.11	3.6800	.8273	100.0
12.	Y1.12	3.5200	.8100	100.0
13.	Y1.13	3.5100	.8703	100.0
14.	Y1.14	3.6500	.8211	100.0
15.	Y1.15	3.7400	.7992	100.0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	52.1900	49.5494	.7704	.8575
Y1.2	52.0500	50.1288	.4280	.8682
Y1.3	52.0800	49.4885	.5038	.8647
Y1.4	51.9400	49.4105	.4978	.8649
Y1.5	52.1400	49.1317	.4619	.8670
Y1.6	52.2400	47.5378	.6041	.8596
Y1.7	52.3300	47.9203	.5699	.8614
Y1.8	52.0400	47.3923	.6302	.8583
Y1.9	52.1300	47.6092	.6421	.8579
Y1.10	52.1500	48.3510	.5690	.8615
Y1.11	52.2300	49.2698	.5068	.8645
Y1.12	52.3900	50.4827	.4084	.8690
Y1.13	52.4000	50.1818	.3975	.8699
Y1.14	52.2600	49.7095	.4713	.8662
Y1.15	52.1700	50.1627	.4451	.8673

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 15

Alpha = .8718



LAMPIRAN 5:

REGRESI LINIER BERGANDA

Regresi linier berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kondisi kerja, Gaji, Kelompok kerja, Pengawasan, Promosi, Pekerjaan itu sendiri		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.555	.3324

- a. Predictors: (Constant), Kondisi kerja, Gaji, Kelompok kerja, Pengawasan, Promosi, Pekerjaan itu sendiri

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.305	6	2.384	21.582	.000 ^a
	Residual	10.274	93	.110		
	Total	24.579	99			

- a. Predictors: (Constant), Kondisi kerja, Gaji, Kelompok kerja, Pengawasan, Promosi, Pekerjaan itu sendiri
b. Dependent Variable: Komitmen

Coefficient dari uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.187	.342		.546	.586		
	Pekerjaan itu sendiri	.203	.060	.269	3.380	.001	.708	1.413
	Gaji	.118	.038	.220	3.082	.003	.881	1.135
	Promosi	.167	.051	.252	3.268	.002	.756	1.322
	Pengawasan	.162	.048	.234	3.391	.001	.943	1.061
	Kelompok kerja	.168	.059	.239	2.846	.005	.637	1.569
	Kondisi kerja	.128	.047	.184	2.699	.008	.964	1.038

a. Dependent Variable: Komitmen

Heteroskedastisitas dari uji regresi linier berganda

Correlations

			Unstandar dized Residual	Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Promosi	Pengawasan	Kelompok kerja	Kondisi kerja
Spear man's rho	Unstandardized	Correlation Coefficient	1.000	-.100	.059	-.120	.089	-.116	.004
	Residual	Sig. (2-tailed)	.	.321	.559	.235	.380	.250	.972
		N	100	100	100	100	100	100	100
Pekerjaan itu sendiri	Correlation Coefficient		-.100	1.000	.247*	.275**	.093	.483**	-.044
	Sig. (2-tailed)		.321	.	.013	.006	.360	.000	.664
	N		100	100	100	100	100	100	100
Gaji	Correlation Coefficient		.059	.247*	1.000	.266**	.149	.173	.021
	Sig. (2-tailed)		.559	.013	.	.008	.139	.084	.835
	N		100	100	100	100	100	100	100
Promosi	Correlation Coefficient		-.120	.275**	.266**	1.000	-.102	.449**	-.098
	Sig. (2-tailed)		.235	.006	.008	.	.314	.000	.330
	N		100	100	100	100	100	100	100
Pengawasan	Correlation Coefficient		.089	.093	.149	-.102	1.000	-.027	.120
	Sig. (2-tailed)		.380	.360	.139	.314	.	.790	.234
	N		100	100	100	100	100	100	100
Kelompok kerja	Correlation Coefficient		-.116	.483**	.173	.449**	-.027	1.000	.037
	Sig. (2-tailed)		.250	.000	.084	.000	.790	.	.717
	N		100	100	100	100	100	100	100
Kondisi kerja	Correlation Coefficient		.004	-.044	.021	-.098	.120	.037	1.000
	Sig. (2-tailed)		.972	.664	.835	.330	.234	.717	.
	N		100	100	100	100	100	100	100

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Regresi linier berganda dengan variabel *dummy*

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gender, Kondisi kerja, Pengawasan, Gaji, Promosi, Pekerjaan itu sendiri, Kelompok kerja		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
1	.784 ^a	.615	.586	.3207

- a. Predictors: (Constant), Gender, Kondisi kerja, Pengawasan, Gaji, Promosi, Pekerjaan itu sendiri, Kelompok kerja
b. Dependent Variable: Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.115	7	2.159	20.993	.000 ^a
	Residual	9.463	92	.103		
	Total	24.579	99			

- a. Predictors: (Constant), Gender, Kondisi kerja, Pengawasan, Gaji, Promosi, Pekerjaan itu sendiri, Kelompok kerja
b. Dependent Variable: Komitmen

Coefficient dari uji regresi linier berganda dengan variabel *dummy*Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	.403	.338						
	Pekerjaan itu sendiri	.191	.058	.253	3.286	.001	.704	1.421	
	Gaji	.108	.037	.202	2.918	.004	.874	1.145	
	Promosi	.162	.049	.244	3.277	.001	.755	1.324	
	Pengawasan	.145	.047	.209	3.106	.003	.926	1.080	
	Kelompok kerja	.120	.060	.171	2.015	.047	.585	1.711	
	Kondisi kerja	.124	.046	.178	2.706	.008	.963	1.039	
	Gender	.214	.076	.203	2.807	.006	.797	1.255	

a. Dependent Variable: Komitmen

Heteroskedastisitas dari uji regresi linier berganda dengan variabel *dummy*

Correlations

			Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Promosi	Pengawasan	Kelompok kerja	Kondisi kerja	Unstand ardized Residual
Spear man's rho	Pekerjaan itu sendiri	Correlation Coefficient	1.000	.247*	.275**	.093	.483**	-.044	-.130
		Sig. (2-tailed)	.	.013	.006	.360	.000	.664	.198
		N	100	100	100	100	100	100	100
	Gaji	Correlation Coefficient	.247*	1.000	.266**	.149	.173	.021	.022
		Sig. (2-tailed)	.013	.	.008	.139	.084	.835	.826
		N	100	100	100	100	100	100	100
	Promosi	Correlation Coefficient	.275**	.266**	1.000	-.102	.449**	-.098	-.144
		Sig. (2-tailed)	.006	.008	.	.314	.000	.330	.152
		N	100	100	100	100	100	100	100
Pengawasan	Correlation Coefficient	.093	.149	-.102	1.000	-.027	.120	.106	
	Sig. (2-tailed)	.360	.139	.314	.	.790	.234	.295	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
Kelompok kerja	Correlation Coefficient	.483**	.173	.449**	-.027	1.000	.037	-.171	
	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.000	.790	.	.717	.088	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
Kondisi kerja	Correlation Coefficient	-.044	.021	-.098	.120	.037	1.000	-.030	
	Sig. (2-tailed)	.664	.835	.330	.234	.717	.	.765	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.130	.022	-.144	.106	-.171	-.030	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.198	.826	.152	.295	.088	.765	.	
	N	100	100	100	100	100	100	100	

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).