

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis yang menjelaskan pengaruh profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Auditor di lingkungan Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat Pusat. Sementara, subjek dari penelitian adalah semua eksternal auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat Pusat.

Dalam penelitian ini, objek dipandang sebagai hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi objek dalam penelitian.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Yang dimaksud dengan deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara berkelompok (Ghozali, 2006). Tujuan penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang

diselidiki atau diteliti yang dibantu dengan hasil kuisoner dari survei ke Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat Pusat. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1) Penelitian lapangan (*field research*)

Teknik pengelitan ini dilaksanakan untuk memperoleh data primer dengan cara kuesioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan disebarakan kepada junior auditor yang masih bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Jakarta Pusat Pusat.

2) Penelitian kepustakaan (*library research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur perpustakaan yang terkait dengan penelitian.

3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Perumusan variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Profesionalisme (X1)

a. Definisi konseptual

Menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005) profesionalisme adalah suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya.

b. Definisi operasional

Lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) dalam Evi (2009) secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

- 1) Afiliasi Komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
- 2) Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).
- 3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 4) Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- 5) Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

b) Motivasi Kerja (X2)

a. Definisi konseptual

Menurut Michael Armstrong, 1994 dalam Chandra, 2006 motivasi kerja adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

b. Definisi operasional

Dalam teori Maslow, Heidjrachman 2000 dalam Trisnaningsih 2003 mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Faktor-faktor dominan sumber motivasi meliputi:

- 1) Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi yang mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya.
- 2) Upah dan gaji bagi karyawan, gaji bisa member arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan bersangkutan bersama keluarganya.
- 3) Harapan berprestasi merupakan hasil kerja yang dicapai, semakin tinggi motivasi seseorang untuk berprestasi, maka hasil kerja yang dicapai semakin tinggi berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Komitmen Organisasi (X3)

a. Definisi konseptual

Menurut Robbins 2001 komitmen organisasi merupakan suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan.

b. Definisi operasional

Allen dan Meyer (1990) dan Meyer, *et.al* (1989) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitment* yaitu keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi.
- 2) *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

c. Kepuasan Kerja (Y)

a. Definisi konseptual

Menurut Kreitner dan Kinicki, 2003 kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dan cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Definisi operasional

Luthans 1998 dalam Dwi Cahyono (2008) perilaku organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri yang merupakan kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
- 4) Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

3.3.1 Penilaian Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu:

1. Data diri responden

Data diri responden ini merupakan pertanyaan awal untuk mengidentifikasi identitas responden, meliputi nama responden, jenis kelamin, umur, pengalaman kerja, dan pendidikan terakhir responden.

2. Pernyataan mengenai profesionalisme, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Pada bagian ini berisi pernyataan mengenai profesionalisme, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja auditor. Jenis pertanyaan adalah tertutup, dimana responden hanya tinggal member tanda *tick mark* (X) pada jawaban yang telah tersedia. Adapun setiap jawaban dari pernyataan tersebut telah ditentukan skornya. Berikut tabel penilaian dan kisi-kisi dari setiap pernyataan:

Tabel 3.1 Penilaian skor pernyataan

Jenis Pernyataan	Jenis Jawaban	Skor
Positif	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Ragu-ragu (R)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju	1
Negatif	Sangat Setuju (SS)	1
	Setuju (S)	2
	Ragu-ragu (R)	3
	Tidak Setuju (TS)	4
	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2011

Tabel 3.2 Kisi-kisi dari setiap jenis pernyataan

Variabel penelitian	Sub Variabel Penelitian		Instrumen pengukuran	Nomor Pernyataan
Profesionalisme	1)	Dedikasi pada profesi (<i>dedication</i>)	Profesionalisme Hall Kalbers dan Forgaty (1995) dalam Evi Sari (2009)	1,2,3,4,5,6,7,8
	2)	Kewajiban sosial (<i>social obligation</i>)		9,10,11,12,21
	3)	Afiliasi Komunitas (<i>community affiliation</i>)		13,14,15,16,17
	4)	Kebutuhan untuk mandiri (<i>Autonomy demand</i>)		18,19,20
	5)	Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (<i>belief self regulation</i>)		22,23,24
Motivasi Kerja	1)	Komunikasi	Teori Maslow & Heidjrachman, 2000, dalam Trisnaningsih (2003)	1,3,10
	2)	Upah		2
	3)	Harapan berprestasi		4,5,6,7,8,9
Komitmen Organisasi	1)	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Meyer et al., (1984) dalam Gunawan 2006	1,2,3,4,5
	2)	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuace Commitment</i>)		6,7,8,9,10
	3)	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)		11,12,13,14,15
Kepuasan Kerja	1)	Gaji	Luthans (1998) Dalam Dwi Cahyono (2008)	1,2,3,4
	2)	Promosi		5,6,7
	3)	Rekan Kerja		8,9,10,11,12
	4)	Supervisor		13,14,15,16
	5)	Pekerjaan itu sendiri		17,18,19,20

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2011

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sample

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah para Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Sampel dari penelitian ini adalah beberapa Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat.

Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu sampel diambil dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Sampel dari penelitian ini adalah kepada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat.:

- 1) Kantor Akuntan Publik berada di Jakarta Pusat yang terdaftar di *directory* IAPI untuk tahun 2011.
- 2) Auditor yang memiliki pengalaman dan masih bekerja di KAP Jakarta Pusat.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu pendahuluan, tahap persiapan penelitian dan tahap pelaksanaan penelitian.

1. Tahap pendahuluan

Pada tahap ini penulis melakukan pencarian informasi alamat Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Wilayah Jakarta Pusat pada *directory* IAPI. Selain itu, peneliti mengumpulkan informasi mengenai KAP yang memiliki respon baik dalam membalas kuesioner berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Tahap persiapan

Pada tahap ini peneliti mengumpulkan dan mempelajari literature yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3. Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini penelitian dilakukan dengan datang secara langsung KAP yang berada di Wilayah Jakarta Pusat maupun peneliti menitipkan ke beberapa rekan yang sudah bekerja di KAP dan sebagian mengirimkan kuesioner melalui *email*. Setelah data diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data.

3.5.1 Uji Instrumen Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam fungsinya melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dilakukan terhadap 44 item pernyataan. Meliputi : 5 item pernyataan untuk mengukur motivasi berprestasi., 17 item pernyataan untuk mengukur

profesionalisme, 6 item pernyataan untuk mengukur kinerja, 6 item pernyataan untuk mengukur kepuasan kerja, dan 10 pertanyaan motivasi berprestasi.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat ketepatan atau keandalan kuesioner dalam mengukur. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Alpha Croonbach* yaitu:

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

Dimana:

α = koefisien keandalan alat ukur

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel

Dalam metode *internal consistency* ini semakin tinggi koefisien *alpha* maka kuesioner semakin reliable. Koefisien *alpha* akan semakin besar ketika item-item yang diuji tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Suatu item dikatakan tidak reliable jika apabila item tersebut dihilangkan membuat koefisien *alpha* semakin besar, dan sebaliknya suatu item dikatakan reliable jika dengan menghilangkan item tersebut membuat koefisien *alpha* semakin kecil.

3.6 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik regresi linier berganda. Proses pengujian dan analisis regresi ini akan dilakukan dengan bantuan *software SPSS for Windows v.17*. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji PP-Plot. Uji ini berguna untuk melihat apakah data telah berdistribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2006):

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali, 2006).

Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antarvariabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.
 - Ho : Tidak ada multikolinieritas
 - Ha : Ada multikolinieritas
 - a) $VIF > 10$ menunjukkan terjadi multikolinearitas (Ho ditolak).
 - b) $VIF < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas (Ho diterima).
- 2) Dengan melihat nilai tolerance
 - a) nilai tolerance $< 0,1$ menunjukkan terjadi multikolinearitas (Ho ditolak).
 - b) nilai tolerance $> 0,1$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas (Ho diterima).
- 3) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), jika $r^2 > R^2$ maka mengindikasikan terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*.

Uji ini mengusulkan nilai absolute variabel residual diregresikan dengan variabel independen. Langkah-langkah pengujian heteroskedastisitas:

Ho : Tidak ada heteroskedastisitas

Ha : Ada heteroskedastisitas

Adapun dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika signifikan < 0.05 , maka Ho ditolak (ada heteroskedastisitas)
- 2) Jika signifikan > 0.05 , maka Ho diterima (tidak ada heteroskedastisitas).

3.6.2 Uji Hipotesis

Penelitian ini akan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali, 2006). Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

b_1 = Koefisien regresi untuk Profesionalisme

b_2 = Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja

b_3 = Koefisien regresi untuk Komitmen Organisasi

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

e = Error

Adapun untuk mendukung hasil analisa maka dilakukan pengujian hipotesa yang lainnya yaitu menggunakan analisis uji F dan uji t.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 di terima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen dan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen. Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika *p value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika *p value* $> 0,05$ maka H_0 diterima.

c. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis regresi *output* pada tabel *coefficients* yaitu pada kolom t. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel

dependen dan bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Selain uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value (p value)* dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$).

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X_1 , X_2 secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (r^2). Dimana r^2 menjelaskan seberapa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.