



**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN**  
**KERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI**  
**VARIABEL MODERATING (STUDI EMPIRIS DI PERUSAHAAN**  
**MANUFAKTUR SEMARANG)**

.....

NamaPerusahaan :  
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan  
Umur : .....tahun  
Lama bekerja : .....tahun  
Pendidikan :  D3  S1  S2

.....

Petunjuk mengisi kuesioner:

1. Bacalah pernyataan pada lembar berikut kemudian jawablah dengan sungguh-sungguh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban benar jika diisi dengan jujur dengan keadaan saat ini.
3. Pilihlah salah satu jawaban dibawah ini dengan memberi tanda (√) tickmark untuk pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

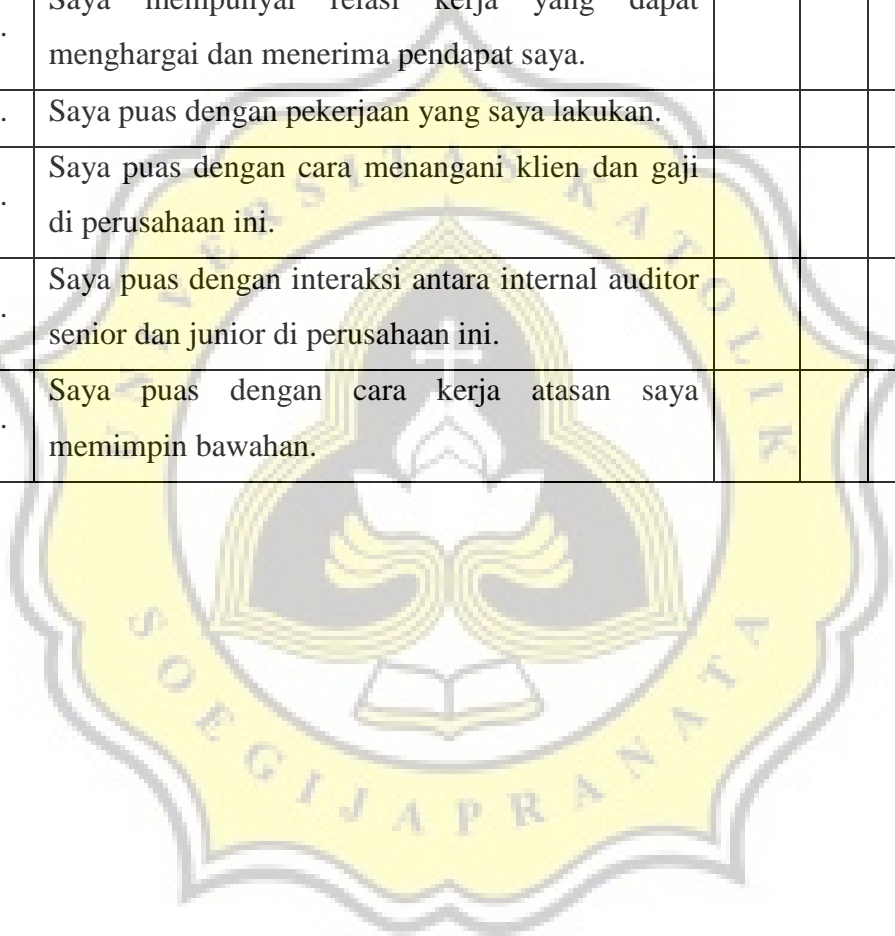
S = Setuju

SS = Sangat Setuju

## KEPUASAN KERJA

Sumber: Usmani dan Jamal (2013)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya mempunyai relasi kerja yang dapat menghargai dan menerima pendapat saya.					
3.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya puas dengan cara menangani klien dan gaji di perusahaan ini.					
5.	Saya puas dengan interaksi antara internal auditor senior dan junior di perusahaan ini.					
6.	Saya puas dengan cara kerja atasan saya memimpin bawahan.					



## KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Wijayanti (2008)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.					
2.	Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga.					
3.	Saya bersedia berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi.					
4.	Saya terikat dengan organisasi tempat saya bekerja.					
5.	Tetap tinggal di organisasi adalah merupakan kebutuhan saya.					
6.	Apabila saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini, saya akan memerlukan pengorbanan yang harus dipertimbangkan.					
7.	Apapun yang terjadi saya akan bertahan di organisasi ini.					
8.	Banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan di organisasi ini.					

## MOTIVASI

Sumber: Robbins (2013)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
<b><i>EXPECTANCY</i></b>						
1.	Saya bekerja dengan keras karena saya memiliki harapan untuk berhasil.					
2.	Saya berharap bahwa saya mengetahui yang harus dilakukan setelah mempelajari tanggung jawab di perusahaan.					
3.	Saya berharap dapat menyelesaikan tanggung jawab di perusahaan ini dengan berhasil.					
<b><i>INSTRUMENTALITY</i></b>						
4.	Saya bangga apabila mendapat nilai lebih baik dari rekan internal auditor.					
5.	Saya bangga apabila mendapat peningkatan pengukuran kinerja.					
6.	Saya mendapatkan penghargaan diri ketika memiliki pengukuran kinerja di atas rekan internal auditor.					
<b><i>VALENCY</i></b>						
7.	Saya mendapatkan manfaat pribadi dari tanggung jawab saya di perusahaan ini.					
8.	Saya bahagia menyelesaikan dengan berhasil tanggung jawab saya di perusahaan ini.					
9.	Pekerjaan dan tanggung jawab saya di perusahaan ini sesuai dengan tujuan pribadi saya.					

**Lampiran 3**  
**Pengujian Data**

**3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.755	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	18.7800	5.277	.513	.280	.709
KK2	18.8400	4.790	.567	.515	.691
KK3	18.7800	5.277	.431	.434	.729
KK4	19.2000	4.939	.400	.387	.746
KK5	19.2200	5.359	.430	.235	.729
KK6	19.0800	4.769	.624	.489	.676

### 3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Berdasarkan Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.923	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	26.0000	23.755	.722	.576	.913
KO2	26.0200	23.938	.742	.611	.912
KO3	25.9600	24.488	.687	.600	.916
KO4	25.9800	24.387	.751	.636	.911
KO5	26.1000	23.357	.705	.547	.915
KO6	26.0400	24.937	.650	.500	.918
KO7	26.3800	23.016	.870	.789	.902
KO8	25.8400	21.851	.805	.674	.907

### 3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Berdasarkan Motivasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.827	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	33.5000	12.786	.307	.222	.832
M2	33.6000	12.367	.418	.331	.822
M3	33.5600	12.088	.527	.396	.812
M4	33.6800	10.753	.558	.546	.808
M5	33.6000	11.184	.616	.429	.800
M6	33.9400	10.588	.584	.571	.805
M7	33.7200	11.267	.669	.558	.796
M8	33.6000	12.082	.457	.358	.818
M9	33.8400	10.260	.671	.509	.792



## Lampiran 4

### Statistik Deskriptif

#### 4.1. Deskriptif Variabel

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK	50	2.83	5.00	3.7967	.43940
KO	50	2.00	5.00	3.7200	.69186
M	50	3.11	5.00	4.2089	.41914
Valid N (listwise)	50				

#### 4.2. Persepsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Report**

Jenis_Kelamin		KK	KO	M
L	Mean	3.8182	3.6023	4.2323
	N	22	22	22
	Std. Deviation	.51153	.75360	.47872
P	Mean	3.7798	3.8125	4.1905
	N	28	28	28
	Std. Deviation	.38236	.63783	.37388
Total	Mean	3.7967	3.7200	4.2089
	N	50	50	50
	Std. Deviation	.43940	.69186	.41914

### 4.3. Persepsi Responden Berdasarkan Usia

Report

Umur		KK	KO	M
	Mean	3.6296	3.8750	4.3210
<25 tahun	N	9	9	9
	Std. Deviation	.41481	.68750	.36618
	Mean	3.8333	3.6860	4.1843
>25 tahun	N	41	41	41
	Std. Deviation	.44096	.69660	.43005
	Mean	3.7967	3.7200	4.2089
Total	N	50	50	50
	Std. Deviation	.43940	.69186	.41914

### 4.4. Persepsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Report

Lama_Bekerja		KK	KO	M
	Mean	3.7667	3.7813	4.2250
<10 tahun	N	40	40	40
	Std. Deviation	.42667	.64472	.40921
	Mean	3.9167	3.4750	4.1444
>10 tahun	N	10	10	10
	Std. Deviation	.49222	.84943	.47445
	Mean	3.7967	3.7200	4.2089
Total	N	50	50	50
	Std. Deviation	.43940	.69186	.41914

#### 4.5. Persepsi Responden Berdasarkan Pendidikan

##### Report

Pendidikan		KK	KO	M
D3	Mean	3.8667	3.7250	4.3167
	N	20	20	20
	Std. Deviation	.49441	.72955	.36988
S1	Mean	3.7500	3.7167	4.1370
	N	30	30	30
	Std. Deviation	.40055	.67828	.44029
Total	Mean	3.7967	3.7200	4.2089
	N	50	50	50
	Std. Deviation	.43940	.69186	.41914

### Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

#### 5.1. Uji Normalitas Persamaan Regresi Uji Hipotesis 1

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.438
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991
a. Test distribution is Normal.		

## 5.2. Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi Uji Hipotesis 1

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOM, M, KO <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.126 <sup>a</sup>	.016	-.048	1.26185

a. Predictors: (Constant), KOM, M, KO

b. Dependent Variable: abs\_res

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.190	3	.397	.249	.862 <sup>a</sup>
	Residual	73.244	46	1.592		
	Total	74.434	49			

a. Predictors: (Constant), KOM, M, KO

b. Dependent Variable: abs\_res

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.001	7.913		-.253	.801
	KO	.089	.302	.401	.296	.769
	M	.113	.215	.347	.527	.601

KOM	-0.003	.008	-0.610	-.358	.722
-----	--------	------	--------	-------	------

a. Dependent Variable: abs\_res

### 5.3. Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi Uji Hipotesis 1 (Sebelum Pengobatan)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-31.091	13.582		-2.289	.027		
	KO	1.590	.518	3.339	3.070	.004	.012	85.894
	M	1.469	.369	2.102	3.977	.000	.049	20.287
	KOM	-.043	.014	-4.280	-3.131	.003	.007	135.718

a. Dependent Variable: KK

### (Sesudah Pengobatan)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.298	.322		.925	.360		
	KOT	-.013	.056	-.027	-.232	.817	.990	1.010
	MT	.200	.091	.286	2.197	.033	.787	1.271
	KOMT	-.042	.012	-.438	-3.372	.002	.788	1.268

a. Dependent Variable: KKT

**Filename:**

**SKRIPSI/TUGAS\_AKHIR/KP\_11.60.0191\_SISKA\_RINNO\_PENGARUH\_KOMITMEN\_ORGANISASI\_TERHADAP\_KEPUASAN\_KERJA\_DNGAN\_MOTIVASI\_SBA.docx**

**Date: 2017-05-26 11:53 UTC**

**Results of plagiarism analysis from 2017-05-26 12:05 UTC**

**3878 matches from 113 sources, of which 12 are online sources.**

PlagLevel: **8.4%**/58.8%

[0] (319 matches, 0.0%/54.4%) from a PlagScan document of your organisation...nno Oktaviani.doc" dated 2016-08-08

[1] (287 matches, 0.0%/50.9%) from your PlagScan document "11.60.0191 Siska Rinno.pdf" dated 2016-08-09

[2] (111 matches, **2.1%**/15.8%) from a PlagScan document of your organisation...ndra Anindita.doc" dated 2016-06-27

[3] (92 matches, **0.9%**/13.5%) from your PlagScan document "Sulistianin...\_di\_Semarang.docx" dated 2017-05-08

(+ 1 documents with identical matches)

[5] (64 matches, **2.3%**/8.3%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11...l\_Grand\_Candi.doc" dated 2017-03-02

[6] (43 matches, **0.6%**/7.4%) from your PlagScan document "11.60.0104 Adel.docx" dated 2016-05-03

[7] (46 matches, **0.8%**/7.1%) from your PlagScan document "11.60.0104 Adel 2.docx" dated 2016-05-09

[8] (57 matches, **2.2%**/5.4%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_10....\_TERHADAP\_BU.docx" dated 2017-05-24

[9] (56 matches, **1.4%**/5.1%) from your PlagScan document "HILDA RAVITA.docx" dated 2016-01-26

[10] (44 matches, **0.2%**/5.0%) from a PlagScan document of your organisation...Suci Marhaeni.doc" dated 2016-07-29

[11] (43 matches, **0.1%**/5.0%) from a PlagScan document of your organisation...Suci Marhaeni.doc" dated 2016-07-27

[12] (45 matches, **0.6%**/4.7%) from your PlagScan document "SKRIPSI-AKH...AI\_VARIABEL\_M.doc" dated 2017-04-03

(+ 1 documents with identical matches)

[14] (39 matches, **0.5%**/5.4%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11...a\_Dengan\_Jeni.doc" dated 2017-04-05

[15] (43 matches, **1.6%**/4.8%) from your PlagScan document "Erawati\_Fit...sional\_Audit.docx" dated 2017-02-06

[16] (40 matches, **1.1%**/4.4%) from your PlagScan document "Sendy\_Kusum...ORK\_ENVIRONME.doc" dated 2016-02-05

[17] (50 matches, **1.3%**/4.2%) from your PlagScan document "HILDA RAVITA.docx" dated 2016-02-01

[18] (46 matches, **1.4%**/4.4%) from your PlagScan document "13.60.0240 ...a Permatasari.doc" dated 2017-04-07

[19] (38 matches, **1.6%**/4.0%) from your PlagScan document "Skripsi\_11...onal\_Auditor.docx" dated 2017-02-07

[20] (34 matches, **0.2%**/4.6%) from repository.maranatha.edu/3575/1/Pengaruh...puasan Kerja Auditor Eksternal.pdf

[21] (35 matches, **0.9%**/4.4%) from lppm.unmas.ac.id/wp-content/uploads/2016...ian\_Ni-Made-Sunarsih\_Unmas-Denpasar1.pdf

[22] (39 matches, **1.2%**/3.6%) from your PlagScan document "Skripsi\_11...an\_Pekerjaan.docx" dated 2017-01-31

[23] (31 matches, **0.5%**/3.9%) from primadonakita.blogspot.com/2014/04/makalha-dan-skripsi-variabel.html

[24] (35 matches, **0.3%**/3.4%) from your PlagScan document "11.60.0208...Widyaningtyas.pdf" dated 2016-10-06

[25] (35 matches, **0.3%**/3.3%) from your PlagScan document "PRA\_SKRIPSI...e\_Profesional.doc" dated 2017-03-20  
(+ 1 documents with identical matches)

[27] (29 matches, **0.0%**/3.3%) from your PlagScan document "PROPOSAL SENDY 1.docx" dated 2016-02-17  
(+ 1 documents with identical matches)

[29] (34 matches, **0.8%**/3.4%) from your PlagScan document "Aryani\_Tari...RI\_INFORMASI.docx" dated 2016-10-28

[30] (33 matches, **0.8%**/3.4%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11....\_INFORMASI\_T.docx" dated 2016-10-31

[31] (33 matches, **0.8%**/3.3%) from a PlagScan document of your organisation...0.0219 Tarina.doc" dated 2016-09-30

[32] (31 matches, **0.4%**/3.1%) from a PlagScan document of your organisation... Marhaeni (3).doc" dated 2016-08-04

[33] (35 matches, **0.8%**/3.0%) from your PlagScan document "Skripsi\_Des...\_sebagai\_vari.doc" dated 2017-05-23

[34] (26 matches, **0.8%**/3.0%) from your PlagScan document "10.60.0057 DANIEL guntoro.docx" dated 2016-03-10  
(+ 1 documents with identical matches)

[36] (32 matches, **0.8%**/2.9%) from a PlagScan document of your organisation...lentina Meta.docx" dated 2016-08-09

[37] (26 matches, **0.8%**/3.0%) from your PlagScan document "10.60.0057 DANIEL 2.docx" dated 2016-03-10

[38] (31 matches, **0.8%**/2.9%) from a PlagScan document of your organisation...lentina Meta.docx" dated 2016-08-22

[39] (31 matches, **0.8%**/2.9%) from a PlagScan document of your organisation...lentina Meta.docx" dated 2016-04-11

[40] (32 matches, **1.4%**/2.7%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_12....Terhadap\_Kem.docx" dated 2017-03-09

[41] (28 matches, **0.3%**/2.8%) from your PlagScan document "SKRIPSI/PRA...ukungan\_Manaj.doc" dated 2016-11-27  
(+ 1 documents with identical matches)

[43] (21 matches, **0.3%**/3.0%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_13....anajer\_Bank\_P.doc" dated 2017-04-03  
(+ 2 documents with identical matches)

[46] (30 matches, **0.8%**/2.6%) from a PlagScan document of your organisation... ANDRIANTO SN.doc" dated 2016-06-28

[47] (19 matches, **0.2%**/2.6%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_13....GGUNKAN\_E-FI.docx" dated 2017-05-04

[48] (19 matches, **0.2%**/2.6%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_13....gunakan\_E-F.docx" dated 2017-04-26

[49] (24 matches, **0.8%**/2.5%) from a PlagScan document of your organisation...ina Lianggara.doc" dated 2016-07-14

[50] (29 matches, **1.1%**/2.4%) from your PlagScan document "Skripsi\_12....terhadap\_Kem.docx" dated 2017-02-09

[51] (30 matches, **1.1%**/2.4%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11....EL\_PEMODERASI.doc" dated 2017-02-08

[52] (22 matches, **0.1%**/2.8%) from xcontohmakalah.blogspot.com/2013/11/pengaruh-komitmen-organisasional-dan.html

[53] (29 matches, **0.8%**/2.4%) from your PlagScan document "10.61.0030\_...\_Bank\_Syariah.doc" dated 2017-03-21

[54] (28 matches, **1.1%**/2.4%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11....EL\_PEMODERASI.doc" dated 2017-02-06

[55] (28 matches, **1.1%**/2.2%) from a PlagScan document of your organisation...tina Thiveny.docx" dated 2016-06-23

[56] (22 matches, **2.0%**/2.2%) from a PlagScan document of your organisation...liana Wijaya.docx" dated 2016-06-28

[57] (26 matches, **0.3%**/2.5%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_08....untan\_Publik.docx" dated 2016-11-23

[58] (21 matches, **0.4%**/2.6%) from digilib.unila.ac.id/13327/2/2Tesis-LandsanTeori\_eHRA.pdf

[59] (27 matches, **0.6%**/2.2%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_12....AN\_PELANGGAN.docx" dated 2017-03-17

[60] (25 matches, **0.3%**/2.4%) from your PlagScan document "08.60.0223 Heppy Yanuar R.docx" dated 2017-01-19

[61] (27 matches, **0.7%**/2.2%) from a PlagScan document of your organisation...60.0057 Elen.docx" dated 2016-03-21

[62] (22 matches, **0.0%**/2.2%) from your PlagScan document "Sedy\_Kusum...ORK\_ENVIRONME.doc" dated 2016-02-09

[63] (27 matches, **0.9%**/2.2%) from your PlagScan document "Skripsi\_12....tu,\_dan\_kerja.pdf" dated 2016-11-03

[64] (26 matches, **0.9%**/2.0%) from your PlagScan document "SKRIPSI/\_T...utaran\_Perse.docx" dated 2017-05-03

[65] (24 matches, **0.9%**/2.0%) from a PlagScan document of your organisation...fani mutiara.docx" dated 2016-07-11

[66] (25 matches, **0.6%**/2.0%) from a PlagScan document of your organisation...phanie Kusuma.doc" dated 2016-09-13

[67] (27 matches, **0.7%**/1.8%) from your PlagScan document "HANDAYANI\_A...A,\_KOMISARIS.docx" dated 2017-03-27



[68] (23 matches, **0.3%**/2.0%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_Agu...SR\_DAN\_IMPLI.docx" dated 2017-05-15

[69] (22 matches, **0.7%**/1.8%) from a PlagScan document of your organisation...tine Muliani.docx" dated 2016-06-29

[70] (25 matches, **0.9%**/1.9%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11...GKUNGAN\_TERHA.doc" dated 2017-03-31  
(+ 1 documents with identical matches)  
(+ 1 documents with identical matches)

[72] (24 matches, **0.3%**/1.9%) from a PlagScan document of your organisation...a PA1 revisi.docx" dated 2016-07-16

[73] (25 matches, **0.8%**/2.0%) from your PlagScan document "Yusuf\_Unggu...i\_Sebagai\_Var.doc" dated 2017-03-15

[74] (14 matches, **0.1%**/2.2%) from <https://aklearning.wordpress.com/2009/08/29/komitmen-terhadap-kepuasan-kerja-auditor/>  
(+ 1 documents with identical matches)

[76] (24 matches, **0.4%**/1.9%) from a PlagScan document of your organisation...Chici Rianti.docx" dated 2016-08-22

[77] (16 matches, **0.1%**/2.0%) from [www.kumpulanskripsi.blogspot.com/2008/](http://www.kumpulanskripsi.blogspot.com/2008/)

[78] (24 matches, **1.2%**/1.8%) from your PlagScan document "Skripsi\_12...ap\_kinerja\_m.docx" dated 2017-03-13

[79] (21 matches, **1.4%**/1.8%) from your PlagScan document "13.42.0045 Juan arturo 1803.docx" dated 2016-10-18

[80] (21 matches, **0.7%**/1.7%) from a PlagScan document of your organisation...TINE MULIANI.docx" dated 2016-06-28

[81] (23 matches, **1.1%**/1.8%) from your PlagScan document "Skripsi\_13...\_RETURN\_ON\_E.docx" dated 2017-04-06  
(+ 1 documents with identical matches)

[83] (24 matches, **0.9%**/1.8%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_11...NGKUNGAN\_TER.docx" dated 2017-03-06

[84] (25 matches, **0.8%**/1.8%) from your PlagScan document "11.60.0203 Andi Wibowo.docx" dated 2016-09-06

[85] (24 matches, **1.2%**/1.7%) from your PlagScan document "SKRIPSI\_10...\_KAP,Ukuran\_.docx" dated 2017-03-13

[86] (25 matches, **0.5%**/1.9%) from your PlagScan document "12.60.0164 VINCENSIA TYAS.docx" dated 2016-02-04

[87] (17 matches, **0.8%**/2.1%) from <https://smartaccounting.files.wordpress.com/2016/07/pendidikan-internal-audit-jakarta.doc>

[88] (22 matches, **0.6%**/1.7%) from a PlagScan document of your organisation...pok2.Kelas4.1.pdf" dated 2016-07-18

[89] (21 matches, **0.6%**/1.9%) from your PlagScan document "12.60.0013 Maria Brigita.docx" dated 2016-09-06

[90] (21 matches, **0.5%**/1.7%) from a PlagScan document of your organisation...phanie Kusuma.doc" dated 2016-07-27

[91] (22 matches, **0.1%**/1.9%) from a PlagScan document of your organisation...senius Rangga.doc" dated 2016-06-29

- [92] (22 matches, **0.7%**/1.7%) from a PlagScan document of your organisation...  
Andi Wibowo.docx" dated 2016-04-11
- [93] (20 matches, **1.3%**/1.6%) from a PlagScan document of your  
organisation...Sharon Evlyn.docx" dated 2016-07-27
- [94] (14 matches, **0.1%**/2.0%) from your PlagScan document  
"SKRIPSI/TUG...AKAIAN\_TEKNO.docx" dated 2016-11-10
- [95] (20 matches, **0.6%**/1.8%) from  
<https://muhammadfahdi.wordpress.com/category/edukasi/>
- [96] (20 matches, **0.3%**/1.7%) from your PlagScan document  
"Skripsi\_13....u\_tidak\_etis.docx" dated 2017-01-25
- [97] (23 matches, **1.2%**/1.7%) from your PlagScan document  
"SKRIPSI\_11....MUAN\_KOMITE\_A.doc" dated 2017-03-05  
(+ 1 documents with identical matches)
- [99] (21 matches, **0.3%**/1.7%) from a PlagScan document of your  
organisation...Winda Yuliana.doc" dated 2016-09-05
- [100] (18 matches, **0.1%**/1.7%) from [www.readbag.com/eprints-undip-ac-id-16933-1-darwito](http://www.readbag.com/eprints-undip-ac-id-16933-1-darwito)
- [101] (17 matches, **0.0%**/1.8%) from your PlagScan document "11.60.0144  
FITRI.docx" dated 2016-03-07
- [102] (21 matches, **0.9%**/1.6%) from your PlagScan document  
"SKRIPSI\_11....RGANTIAN\_KANT.doc" dated 2017-02-02
- [103] (17 matches, **1.2%**/1.7%) from a PlagScan document of your  
organisation...Ruth Mutiara..doc" dated 2016-06-29
- [104] (14 matches, **0.6%**/1.7%) from [thesis.binus.ac.id/Doc/RingkasanInd/2011-2-00782-MC Ringkasan001.pdf](http://thesis.binus.ac.id/Doc/RingkasanInd/2011-2-00782-MC Ringkasan001.pdf)
- [105] (21 matches, **0.4%**/1.7%) from a PlagScan document of your  
organisation...60.0158 Risma.doc" dated 2016-09-07
- [106] (15 matches, **0.1%**/1.8%) from your PlagScan document  
"Pra\_Skripsi...i\_Kota\_Semar.docx" dated 2017-03-26
- [107] (23 matches, **0.6%**/1.5%) from a PlagScan document of your  
organisation...phanie Kusuma.doc" dated 2016-08-05
- [108] (24 matches, **0.7%**/1.5%) from your PlagScan document  
"SKRIPSI\_12....TAS\_PELANGGA.docx" dated 2016-11-03
- [109] (15 matches, **0.3%**/1.6%) from your PlagScan document  
"SKRIPSI\_13....anajer\_Hotel.docx" dated 2017-02-06
- [110] (19 matches, **0.2%**/1.5%) from your PlagScan document  
"Skripsi\_12....ployee\_Stock.docx" dated 2017-03-16
- [111] (19 matches, **0.6%**/1.6%) from a PlagScan document of your  
organisation...toria Yovita.docx" dated 2016-08-25  
(+ 1 documents with identical matches)

### Settings

Sensitivity: Medium

Bibliography: Bibliography excluded

Citation detection: Reduce PlagLevel

Whitelist: --

### Analyzed document

=====1/74=====

i

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja  
Internal Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating  
(Studi Empiris Di Perusahaan Manufaktur Semarang)

SKRIPSI

Disusun Dalam Rangka memenuhi Persyaratan  
Gelar Kesarjanaan S1

Oleh :

SISKA RINNO OCTAVIANI

11.60.0191

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM AKUNTANSI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG

2017

=====2/74=====

ii

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Siska Rinno Octaviani

NIM : 11.60.0191

Program Studi : Akuntansi

Bidang Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul Skripsi :

“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor  
Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating”

(Studi Empiris Di Perusahaan Manufaktur Semarang)

Semarang, 23 Mei 2017

Disetujui oleh,

Dosen Pembimbing

Clara Susilowati, SE.,MSi

=====3/74=====

iii

Skripsi

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor  
Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating

(Studi Empiris Di Perusahaan Manufaktur Semarang)

Oleh:

Siska Rinno Octaviani

11.60.0210

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing

Semarang, 23 Mei 2017

Pembimbing

Clara Susilowati, SE.,MSi

=====4/74=====

iv

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Kerangka Pikir .....	6
1.6. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Teori Dua Faktor .....	8
2.1.2. Kepuasan Kerja .....	10
2.1.3. Komitmen Organisasi .....	13
2.1.4. Motivasi .....	15
-----5/74-----	
2.2. Pengembangan Hipotesis: Pengaruh Interaksi Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	16
BAB III METODE PENELITIAN .....	19
3.1. Populasi dan Sampel .....	19
3.1.1. Populasi .....	19
3.1.2. Sampel .....	19
3.2. Sumber dan Jenis Data .....	19
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	20
3.5. Metode Analisa Data .....	22
3.5.1. Uji Instrumen .....	22
3.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	23
3.5.3. Uji Model Fit ( Uji F) .....	24
3.5.4. Koefisien Determinasi .....	24
3.5.5. Uji Hipotesis .....	25
BAB IV HASIL DAN ANALISIS .....	28

BAB V PENUTUP .....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	48
LAMPIRAN .....	49

=====6/74=====

vi

#### DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	6
--	---

=====7/74=====

vii

#### DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner pada Perusahaan Manufaktur .....	28
Tabel 4.2. Gambaran Responden .....	29
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas .....	31
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 4.5. Deskriptif Variabel .....	34
Tabel 4.6. Persepsi Responden.....	35
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Model Regresi Hipotesis I .....	36
Tabel 4.8. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Hipotesis 1 .....	37
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas Hipotesis 1 .....	38
Tabel 4.10. Pengobatan Uji Multikolinearitas .....	39
Tabel 4.11. Uji Model Fit .....	40
Tabel 4.12. Uji Koefisien Determinasi .....	41
Tabel 4.13. Uji Hipotesis 1 .....	42

=====8/74=====

1

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena perilaku kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seperti produktif, rajin, malas dan lain sebagainya atau mempunyai hubungan dengan beberapa perilaku yang sangat penting di dalam sebuah organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2013) makna/ hakikat suatu pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan bos, mengikuti aturan organisasi dan kebijakan, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan disukai.

Komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi suatu pekerjaan (Trisnaningsih, 2004). **Komitmen yang harus dimiliki oleh seorang internal auditor adalah komitmen organisasi.**[6] [7] ... **Komitmen organisasi**

merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut.[6] [7] ... Seringkali komitmen organisasi diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut.[6] [7] ...

Dengan dimilikinya komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang internal auditor dalam melaksanakan tugasnya dapat mendorong adanya iklim kerja yang

=====9/74=====

2

mendukung internal auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja internal auditor itu sendiri (Ikhsan dan Ishak, 2005). Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Puspitasari (2005) dalam Wijayanti (2008) menjelaskan dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang juga harus memiliki motivasi dalam dirinya. Motivasi diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk goal congruence. Motivasi membuat manusia melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan motivasi juga membuat manusia meraih kepuasan (satisfaction) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (satisfy), dapat pula disebut sebagai motivasi.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Wijayanti (2008) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi bukan merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sulistyawati (2012) memberikan hasil

=====10/74=====

3

penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian baik antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja maupun pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Ketiga penelitian tersebut di atas [Trisnaningsih (2004), Wijayanti (2008) dan Sulistyawati (2012)] sama-sama menggunakan kuesioner penelitian komitmen organisasi dari Mayer dan Allen (1984) tetapi dengan sampel penelitian yang berbeda sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wijayanti (2008) adalah pada penelitian tersebut ada perbedaan sampel penelitian. Pada penelitian terdahulu

menggunakan variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional tetapi hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan sehingga pada penelitian ini tidak digunakan variabel komitmen profesional dan menggunakan modifikasi yaitu variabel moderating serta perbedaan sampel penelitian.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena bermanfaat bagi internal auditor sebagai dasar penentuan tingkat turnover di perusahaan. Penelitian ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan karena kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasi bagi seorang internal auditor yang bekerja pada perusahaan. Hal tersebut yang menjadi dasar motivasi

=====11/74=====

4

penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Di Perusahaan Manufaktur Semarang).”

#### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka berikut adalah perumusan masalah penelitian ini: Apakah interaksi antara komitmen organisasi dengan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

#### 1.3. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian ini: Untuk menganalisis pengaruh interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian ini.

##### 1. Bagi Internal Auditor

Memberikan manfaat bagi internal auditor sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

=====12/74=====

5

##### 2. Bagi Perusahaan

Memahami kepuasan kerja internal auditor yang bekerja di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi.

##### 3. Bagi Akademisi

Menjadi referensi bagi topik penelitian perilaku internal auditor dalam kepuasan kerja di perusahaan.

=====13/74=====

6

#### 1.5. Kerangka Pikir

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

Komitmen

Organisasi

Kepuasan Kerja

Motivasi

Kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasi dalam pergantian karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Komitmen organisasi merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

1. Trisnaningsih (2004): Motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.
2. Wijayanti (2008): Motivasi bukan merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Sulistyawati (2012): Motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

=====14/74=====

7

#### 1.6. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan penelitian ini.

#### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab landasan teori berisi tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini serta penelitian terdahulu.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian berisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisa data.

#### BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini berisi tentang hasil analisis dan pembahasan.

#### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

=====15/74=====

8

#### BAB II

#### LANDASAN TEORI

##### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg (1959) telah mengetengahkan suatu teori yang dinamakan Teori Dua Faktor. Teori Dua Faktor membagi dua kondisi yang dapat memotivasi seseorang, yaitu :

1. Faktor Pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan intrinsic



motivation.

Faktor ini merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan yang merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut dan berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (Job Content), antara lain :

- a. Prestasi yang diraih (achievement)
- b. Pengakuan orang lain (recognition)
- c. Tanggung jawab (responsibility)
- d. Peluang untuk maju (advancement)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (the work it self)
- f. Kemungkinan perkembangan karir (the possibility of growth)

=====16/74=====

9

Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

2. Faktor Pemelihara (maintenance factor) yang disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation

Faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini merupakan sumber ketidakpuasan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan tetapi hanya berfungsi sebagai faktor pemelihara kepuasan dan diskualifikasi ke dalam faktor ekstrinsik yang berada disekitar pelaksanaan pekerjaan (job context), meliputi:

- a. Kompensasi (compensation)
- b. Keamanan dan keselamatan kerja (job security)
- c. Kondisi kerja (working condition)
- d. Status
- e. Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya (company policy and administration)
- f. Mutu dari supervisi teknis (supervision technical)
- g. Hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan (interpersonal relation)

=====17/74=====

10

### 2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dll atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Menurut Robbins (2013) makna/ hakikat suatu pekerjaan bagi seseorang yaitu seseorang yang bekerja lebih dari sekedar kegiatan menunggu pelanggan, atau mengemudi truk. Pekerjaan membutuhkan sebuah interaksi dengan rekan kerja dan bos, mengikuti aturan

organisasi dan kebijakan, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan disukai.

Robbin (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada:

1. Produktivitas
2. Kemangkiran
3. Tingkat perpindahan (turnover) karyawan

Pernyataan Gibson dkk. (2013) juga mendukung kesimpulan Robbins bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran (absenteeism), tingkat perpindahan (turnover), serta kinerja karyawan (performance). Indikator kepuasan kerja biasanya diukur dengan tingkat turnover karyawan dan absensi. Tingkat turnover karyawan dan absensi kecil maka relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika tingkat turnover karyawan dan absensi besar, maka kepuasan kerja di perusahaan kurang baik. Selain itu, umur dan jenjang pendidikan juga memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Semakin tua karyawan, biasanya mereka semakin terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya

=====18/74=====

11

karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan karena harapan-harapan yang tinggi tidak dapat terwujud, kurang penyesuaian dengan pekerjaan atau rekan kerjanya sehingga tidak mudah untuk memulai sebuah komitmen pada organisasinya atau perusahaannya dan sebagainya. Begitu juga dengan jenjang pekerjaan, bagi karyawan yang memiliki jenjang pekerjaan yang semakin tinggi akan memperoleh kepuasan kerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka yang jenjang pekerjaannya lebih atau semakin tinggi, biasanya memperoleh kompensasi yang lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan sebagainya. Terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu (Robbins, 2013):

1. Gaji (pay).

Gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama, uang merupakan instrument penting dalam memenuhi beberapa kebutuhan penting individual, seperti makanan dan tempat tinggal. Kedua, uang berfungsi sebagai symbol pencapaian dan pengakuan. Pegawai sering memandang bahwa gaji merupakan cerminan dari perhatian manajemen terhadap mereka.

2. Kondisi Pekerjaan (Working Conditions).

Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Sebagai contoh, ventilasi yang buruk secara fisik dapat

=====19/74=====

12

membahayakan. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas di luar pekerjaan

seperti hobi. Flexitime, misalnya, memberikan peluang bagi pegawai untuk melaksanakan kepentingan individual.

### 3. Supervisi.

Komponen ini berkaitan dengan sejauhmana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan.

Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

### 4. Kelompok Kerja (Work Group).

Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun sosial ditunjukkan oleh rekan kerja.

### 5. Pekerjaan itu sendiri (The Work Itself).

The work itself berhubungan dengan factor-faktor intrinsik. The work itself berkaitan dengan sejauhmana pekerjaan memberikan individu tugas-

=====20/74=====

13

tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dalam kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Ada tiga hal terpenting dalam the work itself.

### 6. Promosi (Promotions)

Promosi mengacu pada sejauhmana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

#### 2.1.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Trisnaningsih, 2004). Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakannya.

Mayer dan Allen (1991) dalam Robbins (2013) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya:

#### 1. Komitmen Afektif (affective commitment),

Berkaitan dengan keinginan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen

=====21/74=====

14

afektif yang kuat akan mengidentifikasi diri, terlibat mendalam dan

menikmati keanggotaannya dalam organisasi dan berkaitan dengan pengalaman kerja dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi seperti desentralisasi dalam pengambilan keputusan.

#### 2. Komitmen Kontinu (continuance commitment)

Komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi ini akan memperhitungkan untung ruginya bertahan dalam organisasi ini.

#### 3. Komitmen Normatif (normative commitment)

Merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi ini akan bertahan dalam organisasi karena ia wajib berada dalam organisasi, berperilaku dan memenuhi kewajiban organisasi. Pegawai dengan komponen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi.

Ketiga dimensi ini dipandang sebagai hal yang dapat dibedakan dimana individu dapat mengalami masing-masing keadaan psikologi ini dengan berbagai tingkatan. Mungkin seseorang merasa membutuhkan dan berkewajiban namun tidak menginginkan berada dalam suatu organisasi. Demikian juga sebaliknya, seseorang menginginkan berada dalam suatu organisasi meskipun tidak

=====22/74=====

15

membutuhkan/tidak merasa berkewajiban. Sedangkan pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

#### 2.1.4. Motivasi

Motivasi adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu dan tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku. Motivasi adalah dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat.

Motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Robbins (2013) motivasi adalah suatu proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras usaha seseorang yang tersalurkan dengan benar agar dapat mencapai sasaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan cara apa kebutuhan serta tujuan terealisasi.

Motivasi adalah persepsi internal auditor untuk bertindak berdasar Expectancy Theory yaitu berupa expectancy, instrumentality dan valency.

##### a. Hubungan harapan-kinerja (expectancy)

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu ketika mengeluarkan sejumlah usaha maka akan menghasilkan kinerja.

##### b. Hubungan kinerja-penghargaan (instrumentality)

16

Tingkat di mana individu yakin bahwa pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

c. Hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi (valency)

Tingkat di mana penghargaan akan memuaskan tujuan pribadi.

## 2.2. Pengembangan Hipotesis: Pengaruh Interaksi Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan yang menjadikan motivasi kerjanya terpenuhi. Seorang internal auditor dengan motivasi tinggi akan memiliki hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berbeda dengan seorang internal auditor dengan motivasi rendah. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu

17

kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sulistyawati (2012) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi, maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi yang dimiliki rendah maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja juga akan rendah.

Semakin tinggi komitmen organisasi menunjukkan bahwa rasa keterikatan seseorang terhadap sebuah organisasi akan tinggi, merasakan permasalahan yang ada di organisasi, berusaha mensukseskan organisasinya dan akan menjadi loyal serta sulit untuk berpindah pada organisasi lain. Terlebih lagi dalam kondisi motivasi kerja atau keinginan dari dalam diri yang semakin tinggi untuk bekerja, semakin bertanggung jawab, akan merasa semakin bangga karena dapat peningkatan pada kinerjanya dan mendapatkan penghargaan atau reward sehingga akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis:

=====25/74=====

18

H

1

: Interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

=====26/74=====

19

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1. Populasi dan Sampel

###### 3.1.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh internal auditor yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Semarang.

###### 3.1.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah purposive sampling yaitu pengambilan sampel tidak secara acak melainkan berdasarkan kriteria tertentu:

1. Semua internal auditor yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Semarang.
2. Semua internal auditor yang bersedia menjadi responden penelitian.

##### 3.2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer dari internal auditor (responden) dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari internal auditor yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Semarang.

=====27/74=====

20

##### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah metode survei dengan cara mendatangi langsung masing-masing perusahaan manufaktur di Semarang dan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden.

##### 3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu komitmen organisasi, satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan satu variabel moderasi yaitu motivasi.

###### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah persepsi internal auditor sebagai anggota perusahaan yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya, terdiri dari komitmen organisasi afeksi, kontinuan dan normatif. Terdiri dari 8 item pernyataan diambil dari Wijayanti (2008) yang diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana semakin mengarah ke poin 5 menggambarkan bahwa responden semakin berkomitmen sebagai anggota perusahaan.

###### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja auditor adalah persepsi internal auditor mengenai perasaan puas atau tidak puas dengan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil-keluarannya (outcomes). Terdiri dari 7 pertanyaan diambil dari Usmani dan Jamal (2013) yang diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana semakin mengarah ke poin 5 menggambarkan bahwa responden semakin puas terhadap pekerjaan.

=====28/74=====

21

### 3. Motivasi

Menurut Robbins (2013) motivasi adalah suatu proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras usaha seseorang yang tersalurkan dengan benar agar dapat mencapai sasaran.

Motivasi adalah persepsi internal auditor untuk bertindak berdasar Expectancy Theory yaitu berupa expectancy, instrumentality dan valency.

#### a. Hubungan harapan-kinerja (expectancy)

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu ketika mengeluarkan sejumlah usaha maka akan menghasilkan kinerja.

#### b. Hubungan kinerja-penghargaan (instrumentality)

Tingkat di mana individu yakin bahwa pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

#### c. Hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi (valency)

Tingkat di mana penghargaan akan memuaskan tujuan pribadi.

Terdiri dari 10 item pernyataan diambil dari Robbins (2013) yang diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana semakin mengarah ke poin 5 menggambarkan bahwa responden semakin bermotivasi.

=====29/74=====

22

### 3.5. Metode Analisa Data

#### 3.5.1. Uji Instrumen

Kuesioner yang baik, harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sehingga hasil penelitian yang diperoleh nantinya akan menjadi baik. Sugiyono (2002) menyatakan bahwa:

Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel adalah: instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid atau instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan pola data yang sama.

#### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pengujian cronbach alpha. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya

kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom corrected item total correlation dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.

=====30/74=====

23

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998). Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel jika nilai cronbach's alpha  $\geq$  0,7.

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

(Ghozali, 2015)

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mode regresi yang baik adalah yang mendekati normal. Salah satu cara untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji statistik dengan metode Kolmogrov-Smirnov-Test (Imam Ghozali, 2006). Pada uji statistik ini, bila nilai Kolmogrov-Smirnov lebih besar ( $>$ ) dari  $\alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

=====31/74=====

24

Dilakukan dengan uji Glejser. Tidak terdapat heterokedastisitas jika nilai sig  $>$  0,05.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dilakukan dengan tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terdapat multikolinearitas jika tolerance value  $\geq$  0.1 dan VIF  $\leq$  10.

### 3.5.3. Uji Model Fit ( Uji F)

Untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Uji model fit dilakukan sebelum uji hipotesis agar model regresi fit sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti. Suatu model disebut fit jika nilai sig. F  $>$  0,05 (Ghozali, 2015).

### 3.5.4. Koefisien Determinasi

Untuk ukuran kesesuaian regresi berganda terhadap suatu data.

Semakin tinggi Adjusted R

2



maka akan semakin baik bagi model regresi karena berarti variabel bebas semakin mampu menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi ditentukan dengan rumus:  $KD = \text{Adjusted R}^2 \times 100$  (Ghozali, 2015).

-----32/74-----

25

### 3.5.5. Uji Hipotesis

1. Persamaan regresi (Ghozali, 2015)

$$KK = \beta_0 + \beta_1 KO + \beta_2 M + \beta_3 KO.M + e$$

0

+  $\beta$

1

KO +  $\beta$

2

M +  $\beta$

3

KO.M + e

Keterangan:

KK = kepuasan kerja

KO = komitmen organisasi

M = motivasi

KO.M = interaksi antara komitmen organisasi dengan motivasi

$\beta_0$

0

= konstanta

$\beta_1$

1-

$\beta$

3

= koefisien regresi

e = error

2. Menyatakan hipotesis

H<sub>1</sub>

1

: Interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komitmen

Organisasi

Motivasi

Kepuasan Kerja

-----33/74-----

26

3. Memilih pengujian statistik

Pengujian ini merupakan pengujian pengaruh dan variabel yang digunakan adalah variabel parametrik untuk variabel dependen dan variabel independen sehingga pengujiannya menggunakan model regresi. Model regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan variabel yang bertipe data metrik.

#### 4. Memilih tingkat keyakinan

Tingkat keyakinan yang digunakan adalah sebesar 95% artinya digunakan tingkat error yang dapat ditoleransi sebesar 5%.

#### 5. Menghitung nilai statistik

Untuk penghitungan nilai statistik, digunakan SPSS sebagai program komputer yang membantu dalam menghitung nilai statistik dari semua data yang diperoleh.

#### 6. Mendapatkan nilai uji kritis

Untuk mendapatkan nilai uji kritis, digunakan SPSS sebagai program yang membantu dalam menganalisis.

#### 7. Menginterpretasikan hasil

Karena hipotesis tidak berarah, maka digunakan pengujian dua sisi (twotailed).

=====34/74=====

27

H

1

diterima jika nilai sig.  $t < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

=====35/74=====

28

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum

Gambaran responden dari penelitian ini adalah para auditor pada tiap perusahaan manufaktur di Semarang yang bersedia mengisi kuesioner. Adapun hasil penyebaran dan pengambilan kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran Kuesioner pada Perusahaan Manufaktur

No

Nama Perusahaan

Kuesioner Dikirim

Kuesioner yang  
dapat diolah

1.

PT. Arindo Garmentama

10

5

2.

PT. Apik Jaya Sempurna

10  
 5  
 3.  
 PT. Nyonya Meneer  
 10  
 5  
 4.  
 PT. Taruna Kusuma Purinusa  
 10  
 5  
 5.  
 PT. Jamu Indonesia Simona  
 10  
 3  
 6.  
 PT. Degepharm  
 10  
 9  
 7.  
 PT. Tribhuwana Manunggal Kencana  
 10  
 6  
 8.  
 PT. Ming Heng Indonesia  
 10  
 6  
 9.  
 PT. Anggun Sasmita  
 10  
 6  
 TOTAL  
 90  
 50  
 Sumber :Badan Pusat Statistik, 2015



=====36/74=====

29  
 Kuesioner yang kembali sebanyak 50 dari 90 kuesioner yang telah  
 disebar pada perusahaan manufaktur yang berkenan berpartisipasi. Dengan  
 demikian tingkat pengembalian kuesioner ( response rate ) sebesar . Data yang  
 dapat diolah adalah 50 jawaban responden dari 90 kuesioner yang di bagikan.

Tabel 4.2  
 Gambaran Responden  
 Keterangan  
 Kriteria  
 Jumlah  
 Presentase

Jenis Kelamin

Laki – laki

Perempuan

22

28

44%

56%

Umur

23-30 tahun

31-40 tahun

41-50 tahun

51-62 tahun

24

21

4

1

48%

42%

8%

2%

Lama Kerja

1-2 tahun

3-4 tahun

5-10 tahun

10 tahun

11

9

20

10

22%

18%

40%

20%

Pendidikan

D3

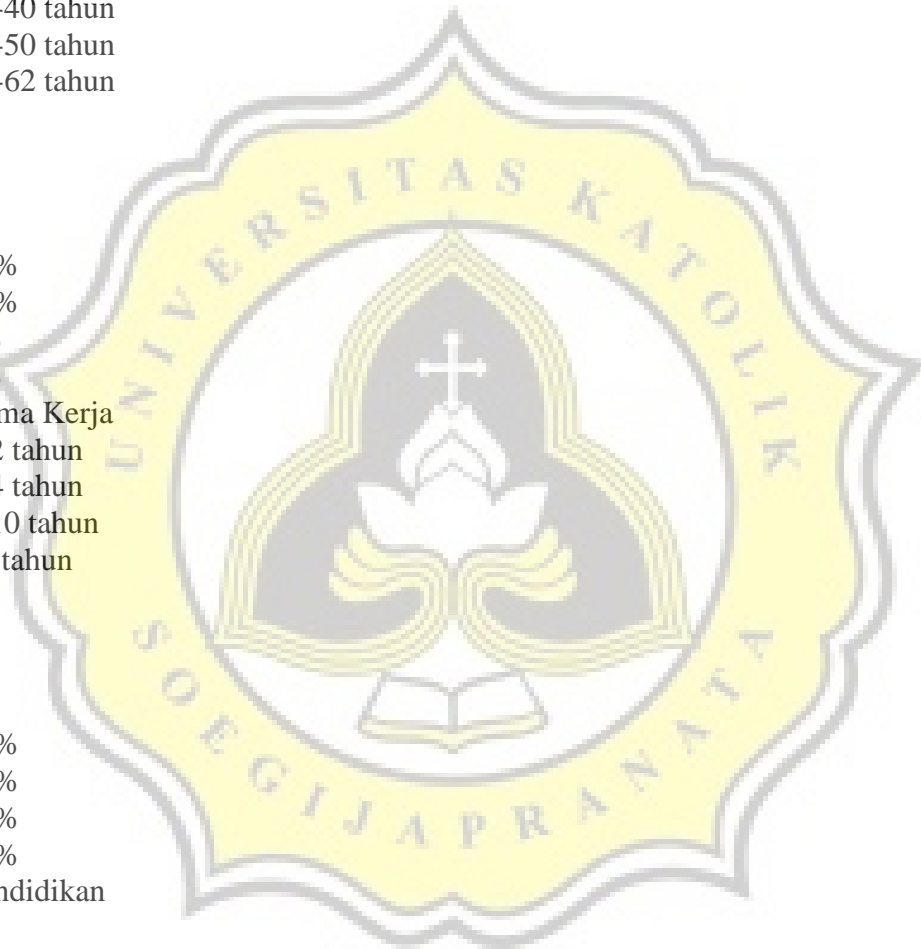
S1

20

30

40%

60%



Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden auditor pada perusahaan manufaktur sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 56% dan responden laki-laki pada perusahaan manufaktur adalah sebanyak 22 orang dengan presentase 22%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa auditor pada perusahaan manufaktur sebagian besar adalah perempuan. Kemudian untuk umur responden yang terbanyak adalah pada umur 23-30 tahun

30

yaitu sebesar 48%, dan yang paling sedikit pada umur responden adalah 51-62 tahun yaitu sebesar 2%. Hal ini mengindikasikan bahwa kelompok umur responden 23-30 tahun menduduki posisi terbanyak dalam menempati posisi auditor pada perusahaan manufaktur. Kemudian sebagian besar auditor bekerja pada perusahaan manufaktur selama 5-10 tahun sebanyak 20 auditor atau sebesar 40%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pengalaman yang cukup lama di perusahaan manufaktur tersebut. Tingkat pendidikan terakhir pada auditor perusahaan manufaktur mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 auditor dengan presentase sebesar 60%. Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir S1.

#### B. Uji Instrumen

Kuesioner yang baik, harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sehingga hasil penelitian yang diperoleh nantinya akan menjadi baik. Sugiyono (2002) menyatakan bahwa:

Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel adalah: instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid atau instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan pola data yang sama.

31

#### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pengujian cronbach alpha. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung pada kolom corrected item total correlation dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian seperti tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Validitas

Indikator

R hitung

R tabel

Keterangan

Kepuasan Kerja

KK 1

0,513

0,278

Valid

KK 2

0,567

0,278

Valid

KK 3

0,431

0,278

Valid

KK 4

0,400

0,278

Valid

KK 5

0,430

0,278

Valid

KK 6

0,624

0,278

Valid

Komitmen

-----39/74-----

32

Organisasi

KO 1

0,722

0,278

Valid

KO 2

0,742

0,278

Valid

KO 3

0,687

0,278

Valid

KO 4

0,751

0,278

Valid

KO 5

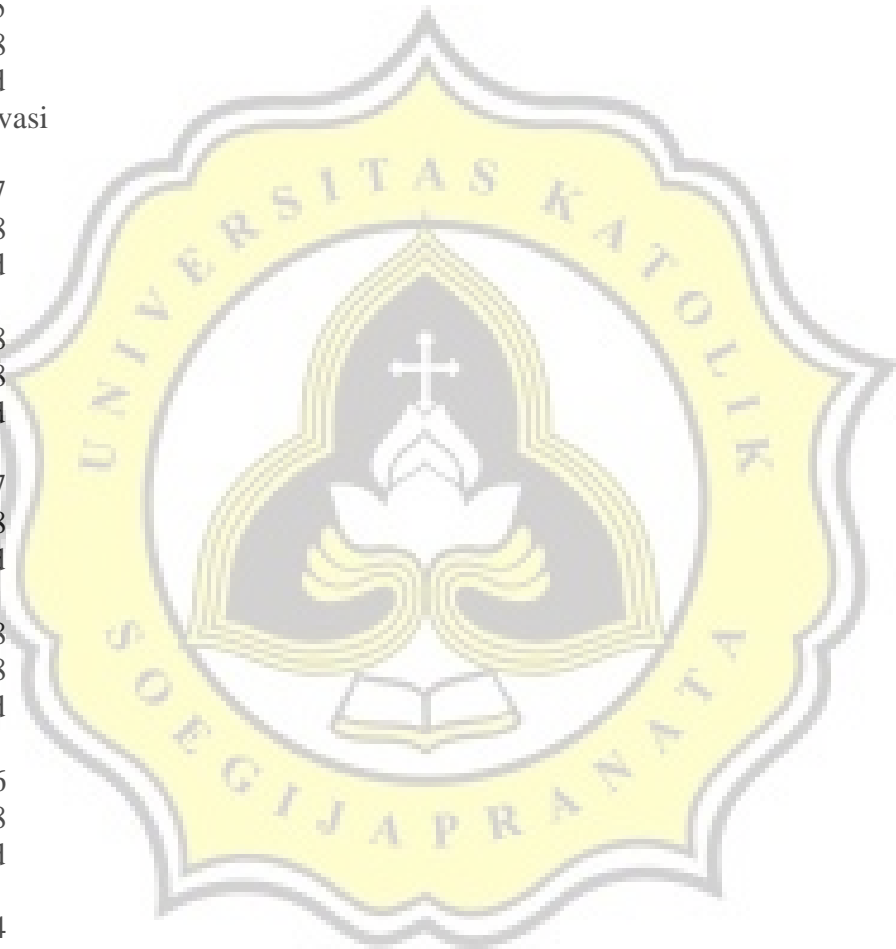
0,705

0,278

Valid



KO 6  
0,650  
0,278  
Valid  
KO 7  
0,870  
0,278  
Valid  
KO 8  
0,805  
0,278  
Valid  
Motivasi  
M 1  
0,307  
0,278  
Valid  
M 2  
0,418  
0,278  
Valid  
M 3  
0,527  
0,278  
Valid  
M 4  
0,558  
0,278  
Valid  
M 5  
0,616  
0,278  
Valid  
M 6  
0,584  
0,278  
Valid  
M 7  
0,669  
0,278  
Valid  
M 8  
0,457  
0,278  
Valid  
M 9



0,671

0,278

Valid

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi memiliki r hitung r tabel, Uji validitas untuk masing – masing indikator menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel untuk  $df = 50 - 2 = 48$  dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,278, sehingga dapat dikatakan semua indikator pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

=====40/74=====

33

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998). Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel jika nilai cronbach's alpha  $\geq 0,7$ .

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel

Cronbach Alpha

Keterangan

Komitmen Organisasi

0,922

Reliabilitas Tinggi

Kepuasan Kerja

0,750

Reliabilitas Tinggi

Motivasi

0,828

Reliabilitas Tinggi

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai nilai cronbach alpha 0,7 sehingga dapat dikatakan semua indikator pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

=====41/74=====

34

## C. Deskriptif Variabel

Tabel 4.5

Deskriptif Variabel

Variabel

Range

Teoritis

Range



Empiris  
Mean  
Kategori  
Keterangan  
Rendah  
Sedang  
Tinggi  
KK

1-5  
2,83-5  
3,7967  
1-2,33  
2,34-3,66  
3,67-5

Tinggi  
KO  
1-5  
2-5  
3,7200  
1-2,33  
2,34-3,66  
3,67-5

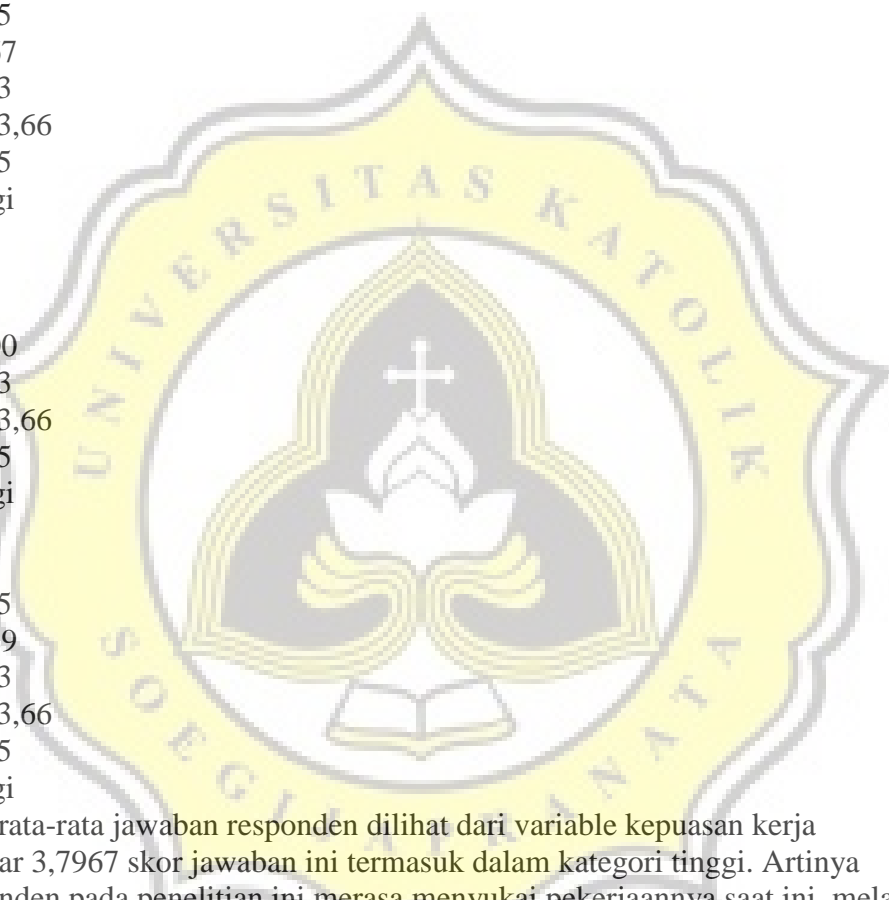
Tinggi  
M  
1-5  
3,11-5  
4,2089  
1-2,33  
2,34-3,66  
3,67-5

Tinggi

Skor rata-rata jawaban responden dilihat dari variable kepuasan kerja sebesar 3,7967 skor jawaban ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini merasa menyukai pekerjaannya saat ini, melakukan yang terbaik untuk hasil pekerjaannya, merasa telah mencapai hal yang memuaskan dalam pekerjaannya, merasakan kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan. Jadi dengan demikian dapat dikatakan auditor memiliki kepuasan kerja yang puas selama ini.

Skor rata-rata jawaban responden dilihat dari variable komitmen organisasi sebesar 3,7200 jawaban ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini berkomitmen dalam organisasinya dan dalam bekerja merasa terikat di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Jadi dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada internal auditor tinggi pada perusahaan manufaktur tempatnya bekerja.

Skor rata-rata jawaban responden dilihat dari variable motivasi sebesar 4,2089, jawaban ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, dapat dikatakan



35

bahwa motivasi pada auditor perusahaan manufaktur yang menjadi responden adalah tinggi.

D. Persepsi Responden

Tabel 4.6

Persepsi Responden

Indikator

Keterangan

Rata-rata

KO

KK

M

Jenis

Kelamin

Laki-laki

Perempuan

28,82

30,50

22,92

22,68

38,09

37,71

Total

29,66

22,8

37,9

Umur

≤ 25 Tahun

25 Tahun

9,69

9,57

13,59

12,53

16,74

15,51

Total

9,63

13,06

16,13

Pendidikan

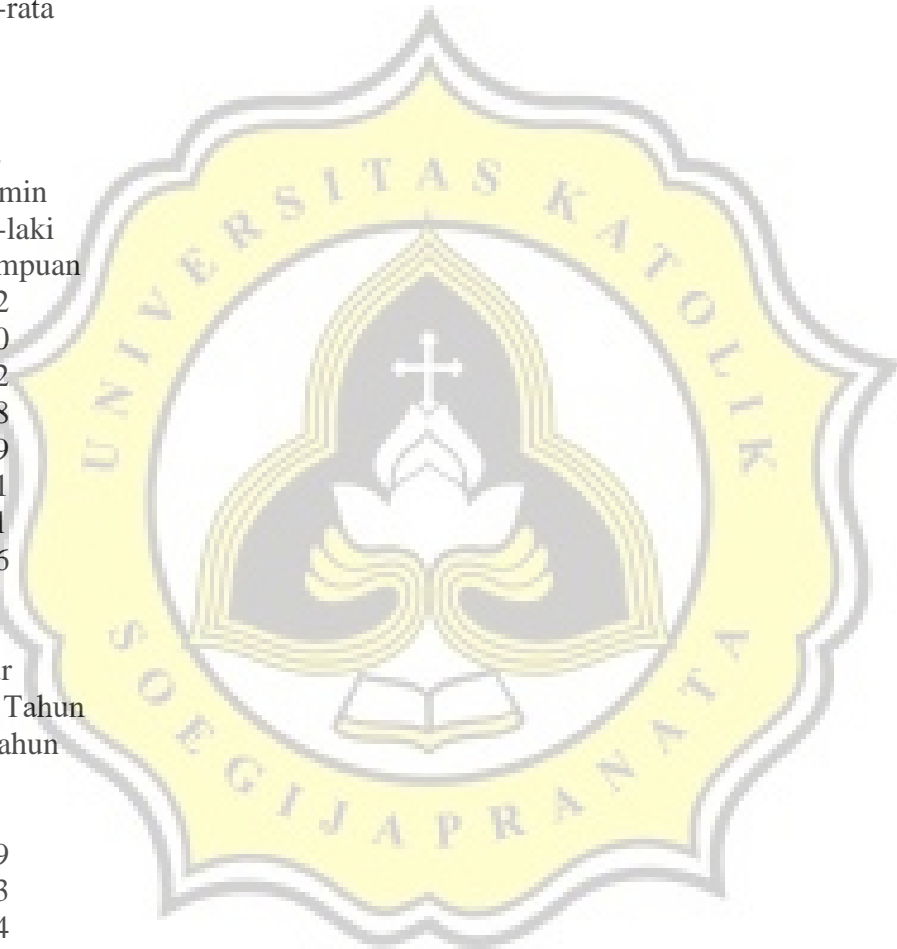
D3

S1

29,80

29,73

23,20



22,50  
 38,85  
 37,23  
 Total  
 29,76  
 22,85  
 38,04  
 Lama  
 Bekerja  
 ≤ 10 tahun  
 10 tahun  
 5,7  
 13,83  
 7,78  
 18,11  
 9,44  
 22,87  
 Total  
 9,76  
 12,94  
 16,15

-----43/74-----

36

#### E. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mode regresi yang baik adalah yang mendekati normal. Salah satu cara untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji statistik dengan metode Kolmogrov-Smirnov-Test (Imam Ghozali, 2006). Pada uji statistik ini, bila nilai Kolmogrov-Smirnov lebih besar ( ) dari  $\alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas Model Regresi Hipotesis 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized

Residual

N

50

Normal Parameters

a

Mean

.0000000

Std. Deviation

.96890428

### Most Extreme Differences

#### Absolute

. [2] [9] ...062

Positive

.062

Negative

-.039

Kolmogorov-Smirnov Z

.438

Asymp. Sig. (2-tailed)

.991

a. Test distribution is Normal. [2] [9] ...

=====~~44/74~~=====  
37

37

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan (Sig. [69] [80] ...) =

0,991 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. [51] [54] ... Artinya residual berdistribusi normal sehingga data sudah memenuhi asumsi normalitas dan bisa dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi. [104] [15] ...

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dilakukan dengan uji Glejser. [2] [9] ... Tidak terdapat heterokedastisitas jika nilai sig 0,05.

Tabel 4.8

Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Hipotesis 1

#### Coefficients

a

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig. [33] [89] ...

B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

-2. [8] [9] [17] [18] ...001

7.913

-.253

.801

KO

.089

.302

.401  
.296  
.769  
M  
.113  
.215  
.347  
.527  
.601  
KOM  
-.003  
.008  
-.610  
-.358  
.722

a. Dependent Variable: abs\_res

Dari tabel output SPSS di atas tidak ada nilai koefisien dari variabel independen yang signifikan terhadap absolut residual, hal ini terlihat dari nilai

-----45/74-----

38

signifikansi untuk masing-masing variabel independen 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari Heteroskedastisitas.[15] [19] ...

### 3. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dilakukan dengan tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terdapat multikolinearitas jika tolerance value  $\geq$  0.1 dan VIF 10.

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas Hipotesis 1

Coefficients

a

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig.

Collinearity Statistics

B

Std.[2] [8] [9] [15] ... Error

Beta

Tolerance

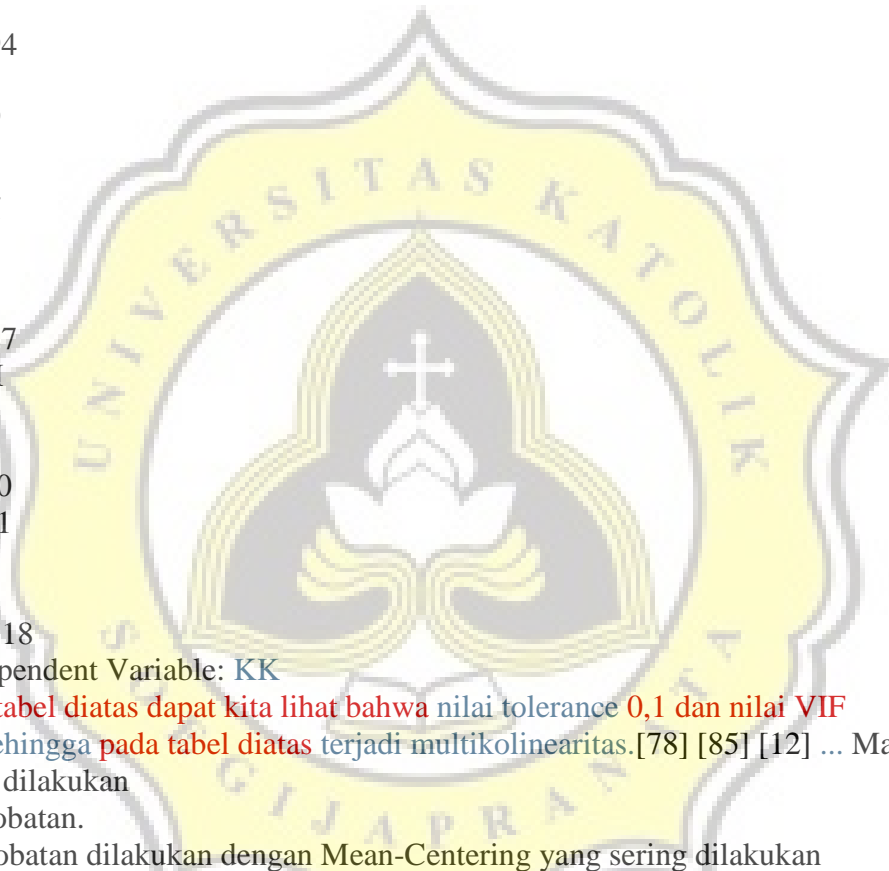
VIF

1

(Constant)

-31.[2] [8] [9] [15] ...091

13.582  
 -2.289  
 .027  
 KO  
 1.590  
 .518  
 3.339  
 3.070  
 .004  
 .012  
 85.894  
 M  
 1.469  
 .369  
 2.102  
 3.977  
 .000  
 .049  
 20.287  
 KOM  
 -.043  
 .014  
 -4.280  
 -3.131  
 .003  
 .007  
 135.718



a. Dependent Variable: KK

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai tolerance 0,1 dan nilai VIF 10, sehingga pada tabel diatas terjadi multikolinearitas.[78] [85] [12] ... Maka perlu dilakukan pengobatan.

Pengobatan dilakukan dengan Mean-Centering yang sering dilakukan pada permasalahan multikolinearitas yang sering terjadi saat pengujian dengan variable moderating, yang disebabkan karena adanya penginteraksian antar

=====46/74=====

39

variable independen (variabel independen dan variabel independen kedua / variabel moderatingnya). Mean-Centering dilakukan denganm mengurangi masing – masing data X

1

dan data X

2

dengan masing-masing mean-nya.

Tabel 4.10

Pengobatan Uji Multikolinearitas

Dari hasil tabel diatas setelah dilakukannya pengobatan, tidak ada yang memiliki nilai tolerance 0,1 dan tidak ada yang memiliki nilai VIF 10.[81] [85] [12] ...

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.[56] [68] [85] [12] ...

#### F. Uji Model Fit

Untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.[24] [9] ... Uji model fit dilakukan sebelum uji hipotesis

agar model regresi fit sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti. Suatu model disebut fit jika nilai sig. F 0,05 (Ghozali, 2015).

#### Coefficients

a

#### Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig.[2] [5] ...

Collinearity Statistics

B

Std. Error

Beta

Tolerance

VIF

1

(Constant)

.298

.322

.925

.360

KOT

-.013

.056

-.027

-.232

.817

.990

1.010

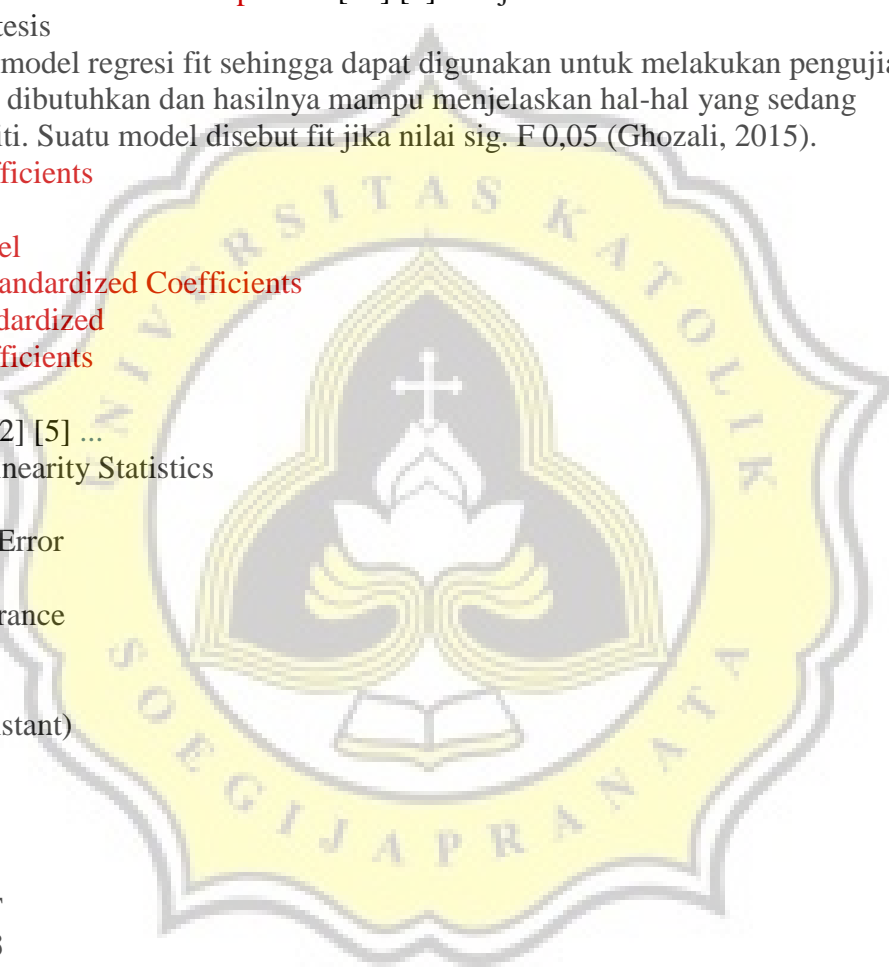
MT

.200

.091

.286

2.197



.033  
 .787  
 1.271  
 KOMT  
 -.042  
 .012  
 -.438  
 -3.372  
 .002  
 .788  
 1.268  
 a. Dependent Variable: KKT

=====47/74=====

40

Tabel 4.11

Uji Model Fit  
 ANOVA

b

Model

Sum of Squares

df

Mean Square

F

Sig. [15] [19] [40] [50] ...

1

Regression

131.644

3

43.881

9.661

.000

a

Residual

208.936

46

4.542

Total

340.580

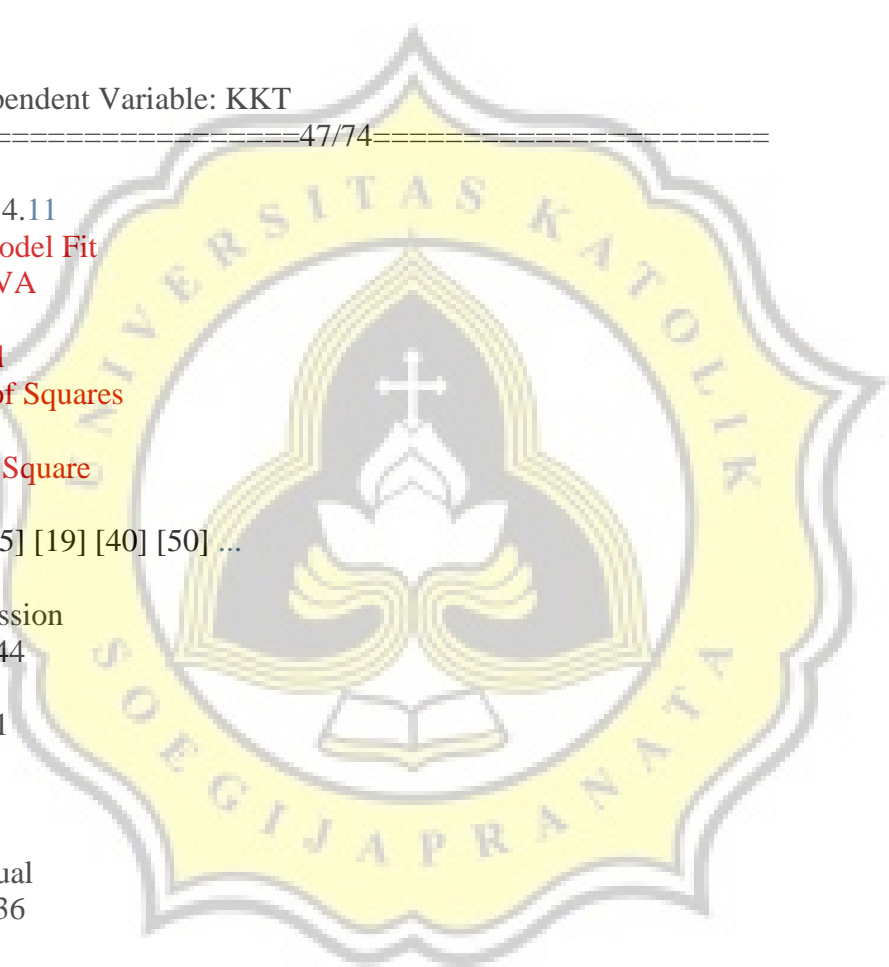
49

a. Predictors: (Constant), KOMT, KOT, MT

b. Dependent Variable: KKT

Hasil pengujian mendapatkan nilai F sebesar 9,661 dengan signifikansi 0,000.[56] [103] [79] Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasi dan motivasi dapat berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja dan model regresi dapat digunakan untuk





memprediksi kepuasan kerja.[63] [15] [34] ...

#### G. Koefisien Determinasi

Untuk ukuran kesesuaian regresi berganda terhadap suatu data.

Semakin tinggi Adjusted R

2

maka akan semakin baik bagi model regresi

karena berarti variabel bebas semakin mampu menjelaskan variabel

terikat. Koefisien determinasi ditentukan dengan rumus:  $KD = \text{Adjusted R}$

2

x 100 (Ghozali, 2015).

=====48/74=====

41

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model

R

R Square

Adjusted R

Square

Std.[8] [9] [15] [17] ... Error of the

Estimate

1

. [2] [5] [8] [9] ...622

a

.387

.347

2.13122

a. Predictors: (Constant), KOMT, KOT, MT

Dari output diatas menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0.347 = 34,7\%$

berarti variabel komitmen organisasi dan motivasi dapat menjelaskan

kepuasaan kerja sebesar 34,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar  $100\% -$

$34,7\% = 65,3\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis 1 dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji

apakah **Interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh**

**terhadap kepuasan kerja.**[14] Pengujian dilakukan dengan metode uji interaksi

Moderated Regression Analysis (MRA). Berdasarkan uji regresi yang

dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

=====49/74=====

42

Tabel 4.13

Uji Hipotesis 1

Coefficients

a

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig.

B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

.8] [9] [17] [18] ...298

.322

.925

.360

KOT

-.013

.056

-.027

-.232

.817

MT

.200

.091

.286

2.197

.033

KOMT

-.042

.012

-.438

-3.372

.002

a. Dependent Variable: KKT

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi t sebesar 0.002

0.05 artinya hipotesis pada penelitian ini diterima.[53] [65] [70] ... Jadi interaksi antara komitmen

organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.[21] Dilihat dari nilai

koefisien beta sebesar -0.[99] [55] 042 artinya motivasi menjadi variabel moderasi yang

memperlemah hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.[5]

Hal ini disebabkan karena pada penelitian ini motivasi adalah persepsi internal auditor untuk bertindak berdasar Expectancy Theory yaitu berupa expectancy, instrumentality dan valency. Karena menggunakan teori expectancy, yaitu hubungan harapan-kinerja (expectancy), yaitu kemungkinan yang dirasakan oleh individu ketika mengeluarkan sejumlah usaha maka akan menghasilkan kinerja,



hubungan kinerja-penghargaan (instrumentality), yaitu tingkat di mana individu yakin bahwa pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan, dan hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi (valency) yaitu tingkat di mana penghargaan akan memuaskan tujuan pribadi, maka kuesioner  
=====50/74=====

43

hanya mencerminkan harapan responden. Dan ketika harapan kurang terpenuhi maka justru akan memperlemah pengaruh antara komitmen terhadap kepuasan kerja.

=====51/74=====

44

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi t sebesar 0.002 0.05 artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Jadi interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai koefisien beta sebesar -0.042 artinya motivasi menjadi variabel moderasi yang memperlemah hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### B. Saran

1) Bagi Perusahaan, sebaiknya dapat memberikan sebuah dapat kepuasan pada auditornya supaya mereka dapat berkomitmen dan termotivasi dalam pekerjaannya. Terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu (Robbins, 2013):

##### 1. Gaji (pay).

Gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama, uang merupakan instrument penting dalam memenuhi beberapa kebutuhan penting individual, seperti makanan dan tempat tinggal.

=====52/74=====

45

**Kedua, uang berfungsi sebagai symbol pencapaian dan pengakuan.**[3] ...

Pegawai sering memandang bahwa gaji merupakan cerminan dari perhatian manajemen terhadap mereka.

##### 2. Kondisi Pekerjaan (Working Conditions).

**Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja.**[58] [2] ... Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. **Sebagai contoh, ventilasi yang buruk secara fisik dapat membahayakan.**[2] [3] ... Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas di luar pekerjaan seperti

hobi. Flexitime, misalnya, memberikan peluang bagi pegawai untuk melaksanakan kepentingan individual.

### 3. Supervisi.

Komponen ini berkaitan dengan sejauhmana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

=====53/74=====

46

### 4. Kelompok Kerja (Work Group).

Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun sosial ditunjukkan oleh rekan kerja.

### 5. Pekerjaan itu sendiri (The Work Itself).

The work itself berhubungan dengan factor-faktor intrinsik. **The work itself berkaitan dengan sejauhmana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dalam kesempatan untuk menerima tanggung jawab.**[3] ... Ada tiga hal terpenting dalam the work itself.

### 6. Promosi (Promotions)

Promosi mengacu pada sejauhmana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

=====54/74=====

47

2) Bagi Auditor Perusahaan, supaya dapat lebih memotivasi dirinya sendiri agar dapat berkomitmen dalam organisasi atau perusahaannya sehingga dapat tercapai kepuasan kerja pada auditor tersebut. Menurut Robbins (2013) motivasi adalah suatu proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras usaha seseorang yang tersalurkan dengan benar agar dapat mencapai sasaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan cara apa kebutuhan serta tujuan terealisasi.

=====55/74=====

48

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2015. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.**[2] [9] ... Semarang: **Badan Penerbit Universitas Diponegoro.**[2] [6] ...
- Gibson, dkk. 2013. **Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses.**[21] [23] ... Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gusnita, dkk. 2013, **Pengaruh Stressor Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kejenuhan (Burnout) Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Pekanbaru, Universitas Bung Hatta, Padang.**[8] [12] ...
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. 1959. "The Motivation to work (2nd ed)". Newyork : John Wiley.
- Ikhsan, A. dan M. Ishak. 2008. **Akuntansi Keperilakuan**, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2013. **Perilaku Organisasi**, Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyawati, dkk. 2012. **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor:**[2] [5] ... **Motivasi Sebagai Variabel Moderating.**[2] [5] ... **(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).**[2] [5] ...
- Trisnaningsih, S. 2004. **Motivasi Sebagai Moderating Variable Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Di Surabaya).**[77] [21] ... **Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi.**[21] [23] ... 4:101-113.
- Usmani, S. dan S. Jamal. 2013. **Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees.**[2] [5] ... **Integrative Business and Economics Research, Pakistan.**[2] [5] ...
- Wijayanti. 2008. **Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal:**[2] [5] ... **Motivasi Sebagai Variabel Moderating.**[20] SNA XI, Pontianak.

-----56/74-----

49

## LAMPIRAN

-----57/74-----

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EMPIRIS DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEMARANG)**

Nama Perusahaan :[5]

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur : .....tahun

Lama bekerja : .....tahun

Pendidikan :  D3  S1  S2

Petunjuk mengisi kuesioner:[16]

1. Bacalah pernyataan pada lembar berikut kemudian jawablah dengan sungguh-sungguh

sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.[16] [7]

2. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban benar jika diisi

dengan jujur dengan keadaan saat ini.[16]

3. Pilihlah salah satu jawaban dibawah ini dengan memberi tanda (☐) tickmark untuk pilihan:[16] [8]

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

=====58/74=====

#### KEPUASAN KERJA

Sumber:[16] [8] [56] ... Usmani dan Jamal (2013)

NO

PERNYATAAN

STS

TS

N

S

SS

1.[7] [16] [47] ...

Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya.[16] [57] [60] ...

2.

Saya mempunyai relasi kerja yang dapat menghargai dan menerima pendapat saya.

3.

Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.[34] [37] ...

4.

Saya puas dengan cara menangani klien dan gaji di perusahaan ini.

5.

Saya puas dengan interaksi antara internal auditor senior dan junior di perusahaan ini.

6.

Saya puas dengan cara kerja atasan saya memimpin bawahan.

=====59/74=====

#### KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Wijayanti (2008)

NO

PERNYATAAN

STS

TS

N

S

SS

1.[16]

Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan

organisasi tempat saya bekerja.[87] [5]

2.

Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga.[87] [5]

3.

Saya bersedia berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi.[5] [87] [53] ...

4.

Saya terikat dengan organisasi tempat saya bekerja.[87] [3] ...

5.

Tetap tinggal di organisasi adalah merupakan kebutuhan saya.[5]

6.

Apabila saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini, saya akan memerlukan pengorbanan yang harus dipertimbangkan.[5]

7.

Apapun yang terjadi saya akan bertahan di organisasi ini.[5]

8.

Banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan di organisasi ini.[5]

-----60/74-----

## MOTIVASI

Sumber: Robbins (2013)

NO

PERNYATAAN

STS

TS

N

S

SS

EXPECTANCY

1.[7] [16] [47] ...

Saya bekerja dengan keras karena saya memiliki harapan untuk berhasil.

2.

Saya berharap bahwa saya mengetahui yang harus dilakukan setelah mempelajari tanggung jawab di perusahaan.

3.

Saya berharap dapat menyelesaikan tanggung jawab di perusahaan ini dengan berhasil.

INSTRUMENTALITY

4.

Saya bangga apabila mendapat nilai lebih baik dari rekan internal auditor.

5.

Saya bangga apabila mendapat peningkatan pengukuran kinerja.

6.

Saya mendapatkan penghargaan diri ketika memiliki pengukuran kinerja di atas rekan internal auditor.

VALENCY

7.

Saya mendapatkan manfaat pribadi dari tanggung jawab saya di perusahaan ini.

8.

Saya bahagia menyelesaikan dengan berhasil tanggung jawab saya di perusahaan ini.

9.

Pekerjaan dan tanggung jawab saya di perusahaan ini sesuai dengan tujuan pribadi saya.

61/74

Lampiran 3

Pengujian Data

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

Cronbach's

Alpha Based on

Standardized

Items

N of Items

. [8] [46] [56] [103] ...750

.755

6

Item-Total Statistics

Scale Mean if

Item Deleted

Scale Variance if

Item Deleted

Corrected Item-

Total Correlation

Squared Multiple

Correlation

Cronbach's

Alpha if Item

Deleted



KK1

18.[56] [93] [8] [103] ...7800

5.277

.513

.280

.709

KK2

18.8400

4.790

.567

.515

.691

KK3

18.7800

5.277

.431

.434

.729

KK4

19.2000

4.939

.400

.387

.746

KK5

19.2200

5.359

.430

.235

.729

KK6

19.0800

4.769

.624

.489

.676

### 3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Berdasarkan Komitmen Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

Cronbach's

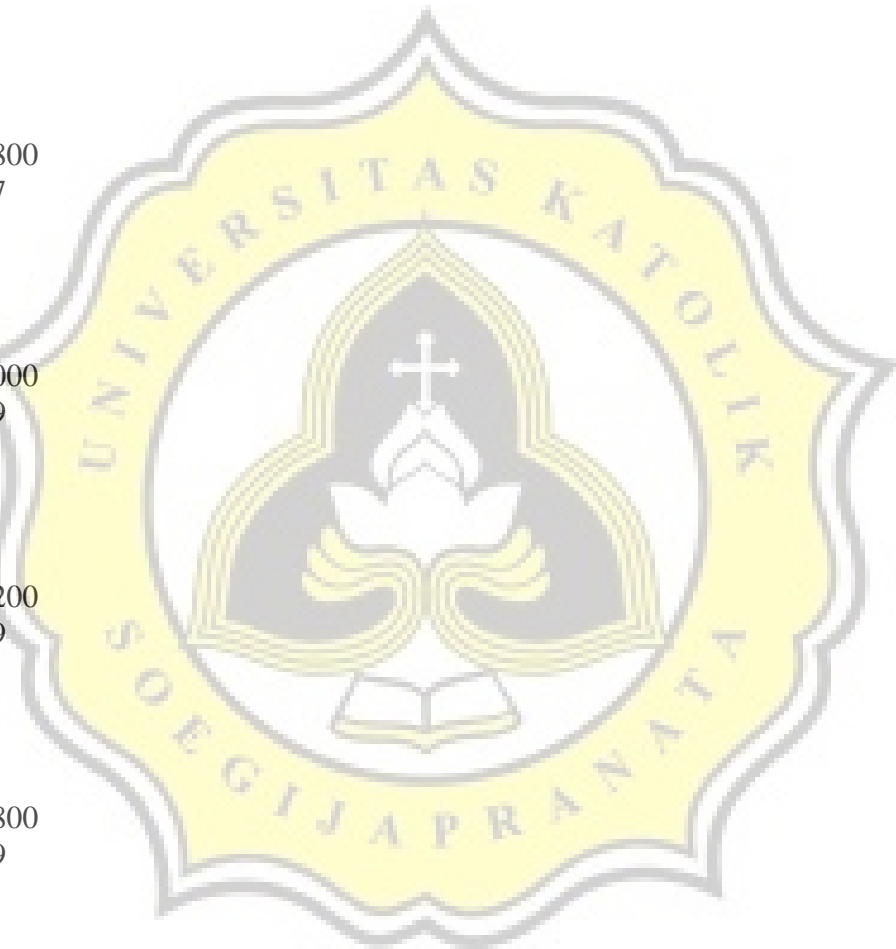
Alpha Based on

Standardized

Items

N of Items

.922



.923

8

=====~~62/74~~=====

**Item-Total Statistics**

**Scale Mean if**

**Item Deleted**

**Scale Variance if**

**Item Deleted**

**Corrected Item-**

**Total Correlation**

**Squared Multiple**

**Correlation**

**Cronbach's**

**Alpha if Item**

**Deleted**

KO1

26.[56] 0000

23.755

.722

.576

.913

KO2

26.0200

23.938

.742

.611

.912

KO3

25.9600

24.488

.687

.600

.916

KO4

25.9800

24.387

.751

.636

.911

KO5

26.1000

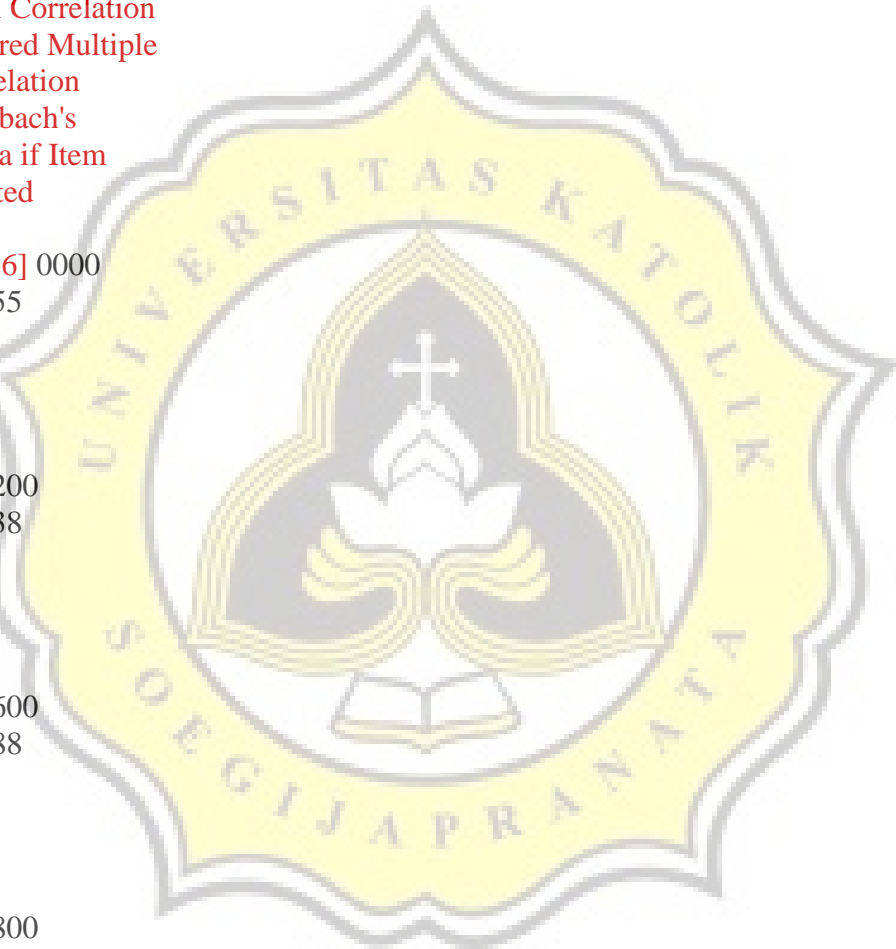
23.357

.705

.547

.915

KO6



26.0400  
24.937  
.650  
.500  
.918  
KO7  
26.3800  
23.016  
.870  
.789  
.902  
KO8  
25.8400  
21.851  
.805  
.674  
.907

-----63/74-----

### 3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Berdasarkan Motivasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

Cronbach's

Alpha Based on  
Standardized

Items

N of Items

.828

.827

9

Item-Total Statistics

Scale Mean if

Item Deleted

Scale Variance if

Item Deleted

Corrected Item-

Total Correlation

Squared Multiple

Correlation

Cronbach's

Alpha if Item

Deleted

M1

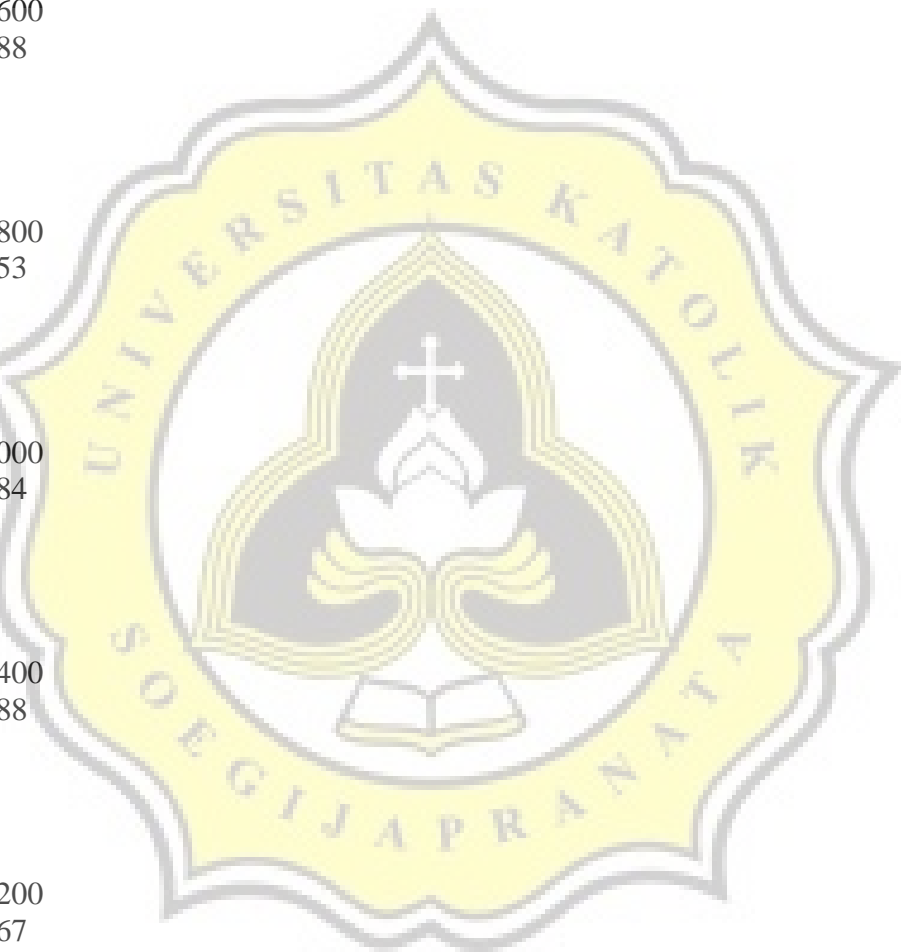
33.5000

12.786

.307



.222  
.832  
M2  
33.6000  
12.367  
.418  
.331  
.822  
M3  
33.5600  
12.088  
.527  
.396  
.812  
M4  
33.6800  
10.753  
.558  
.546  
.808  
M5  
33.6000  
11.184  
.616  
.429  
.800  
M6  
33.9400  
10.588  
.584  
.571  
.805  
M7  
33.7200  
11.267  
.669  
.558  
.796  
M8  
33.6000  
12.082  
.457  
.358  
.818  
M9  
33.8400



10.260  
.671  
.509  
.792

=====64/74=====

Lampiran 4

Statistik Deskriptif

4.1. Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

N

Minimum

Maximum

Mean

Std. [8] [9] [15] [17] ... Deviation

KK

50

2.83

5.00

3.7967

.43940

KO

50

2.00

5.00

3.7200

.69186

M

50

3.11

5.00

4.2089

.41914

Valid N (listwise)

50

4.[68] [93] 2. Persepsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Report

JK

KO

KK

M

L

Mean

28.8182

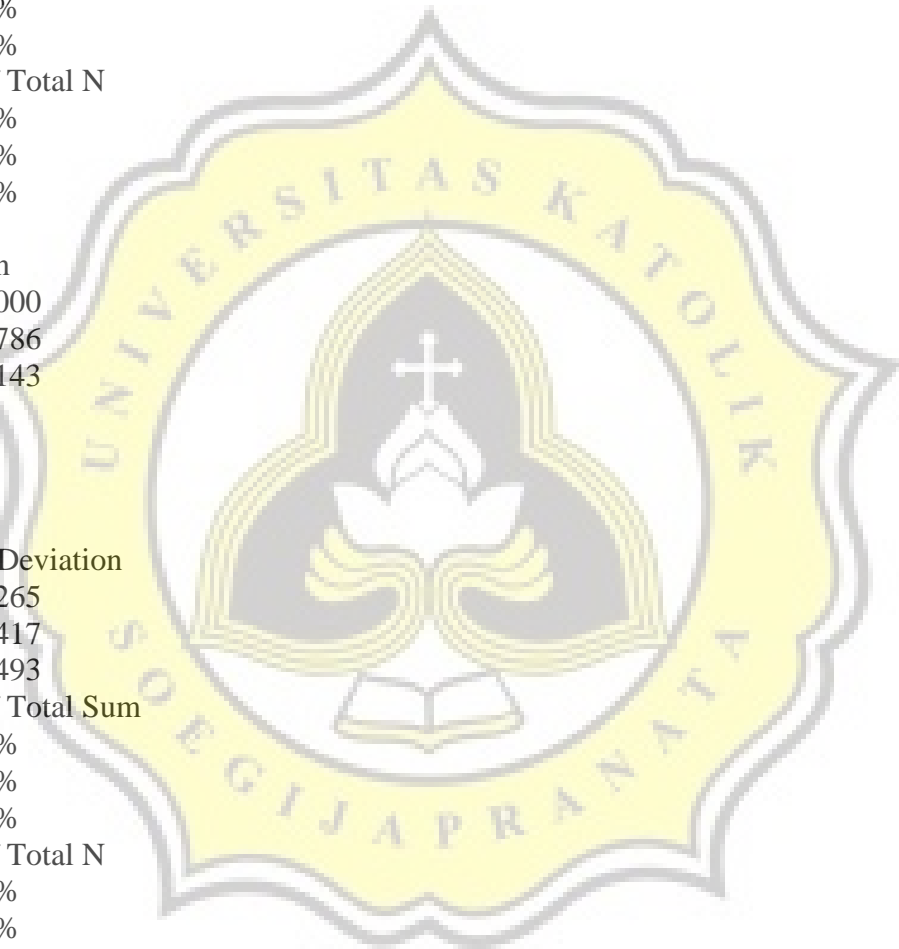
22.9091

38.0909

N



22  
 22  
 22  
 Std. Deviation  
 6.02879  
 3.06919  
 4.30845  
 % of Total Sum  
 42.6%  
 44.2%  
 44.2%  
 % of Total N  
 44.0%  
 44.0%  
 44.0%  
 P  
 Mean  
 30.5000  
 22.6786  
 37.7143  
 N  
 28  
 28  
 28  
 Std. Deviation  
 5.10265  
 2.29417  
 3.36493  
 % of Total Sum  
 57.4%  
 55.8%  
 55.8%  
 % of Total N  
 56.0%  
 56.0%  
 56.0%  
 Total  
 Mean  
 29.7600  
 22.7800  
 37.8800  
 N  
 50  
 50  
 50  
 Std. Deviation



5.53490  
 2.63640  
 3.77229  
 % of Total Sum  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%  
 % of Total N  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%

4.3. Persepsi Responden Berdasarkan Usia

Report

Umur

KO

KK

M

21

Mean

27.0000

22.0000

35.0000

N

2

2

2

Std. Deviation

5.65685

.00000

.00000

% of Total Sum

3.6%

3.9%

3.7%

% of Total N

4.0%

4.0%

4.0%

23

Mean

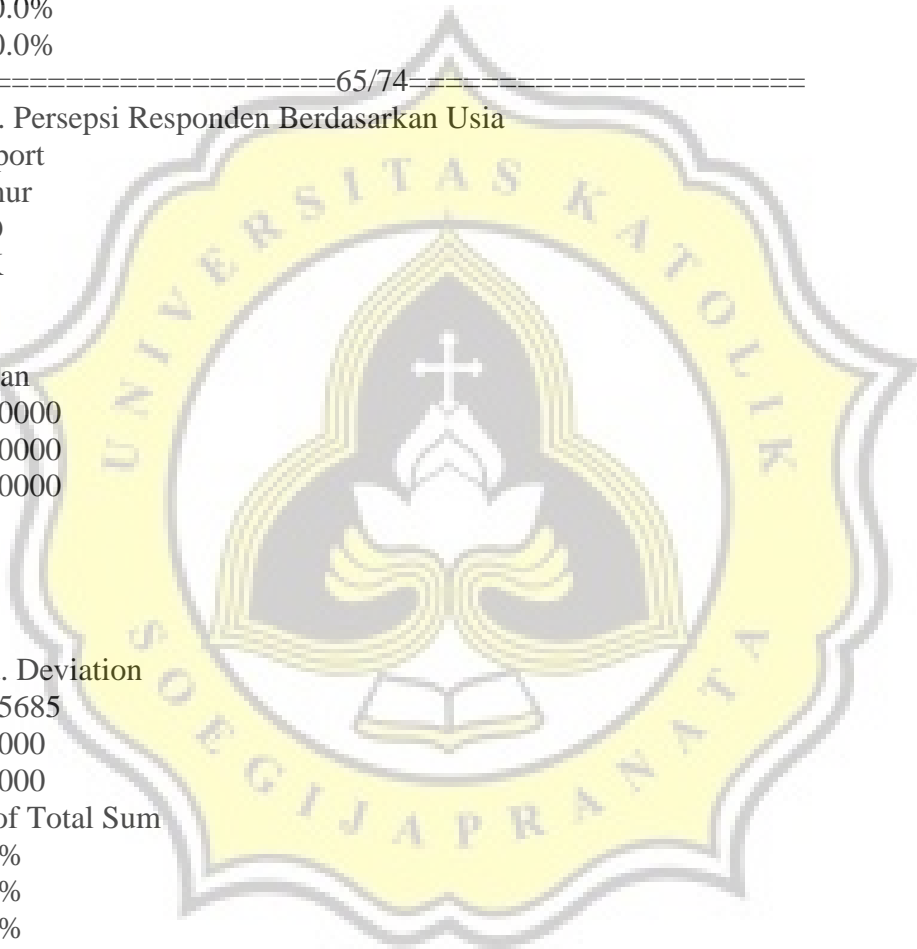
31.5000

19.5000

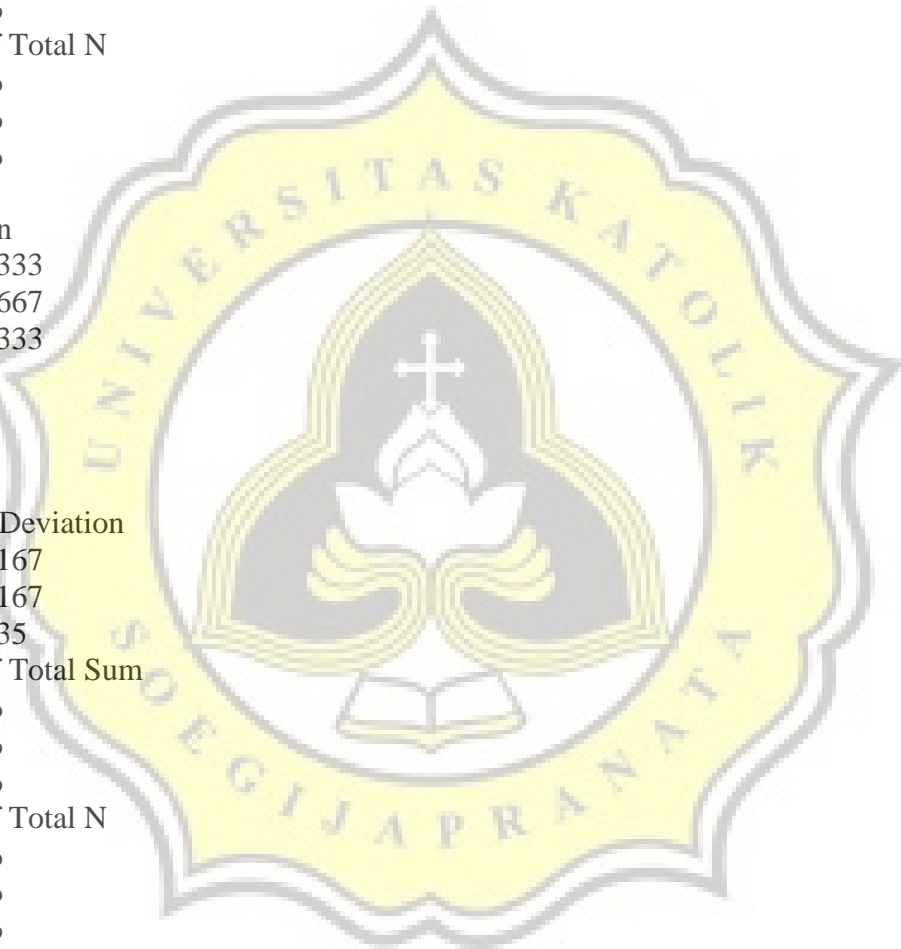
36.5000

N

2

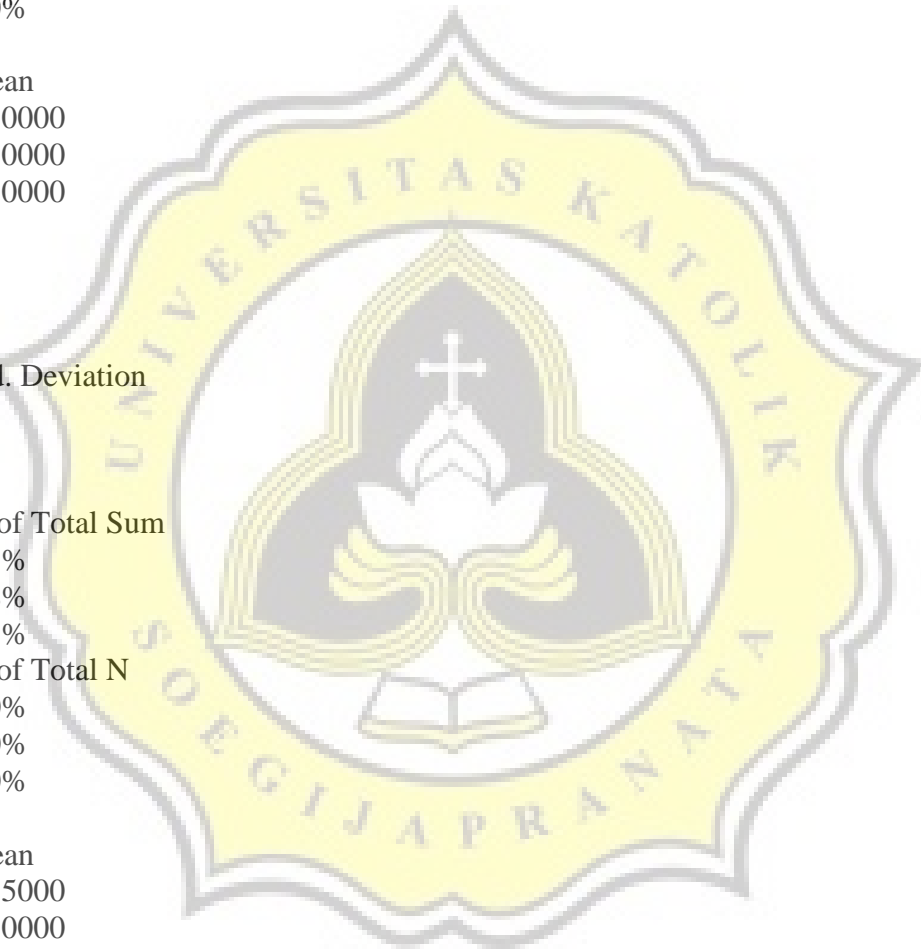


2  
 2  
 Std. Deviation  
 1.20208E1  
 3.53553  
 3.53553  
 % of Total Sum  
 4.2%  
 3.4%  
 3.9%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 24  
 Mean  
 33.3333  
 21.6667  
 41.3333  
 N  
 3  
 3  
 3  
 3  
 Std. Deviation  
 2.08167  
 2.08167  
 .57735  
 % of Total Sum  
 6.7%  
 5.7%  
 6.5%  
 % of Total N  
 6.0%  
 6.0%  
 6.0%  
 25  
 Mean  
 31.0000  
 24.0000  
 41.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 2.82843

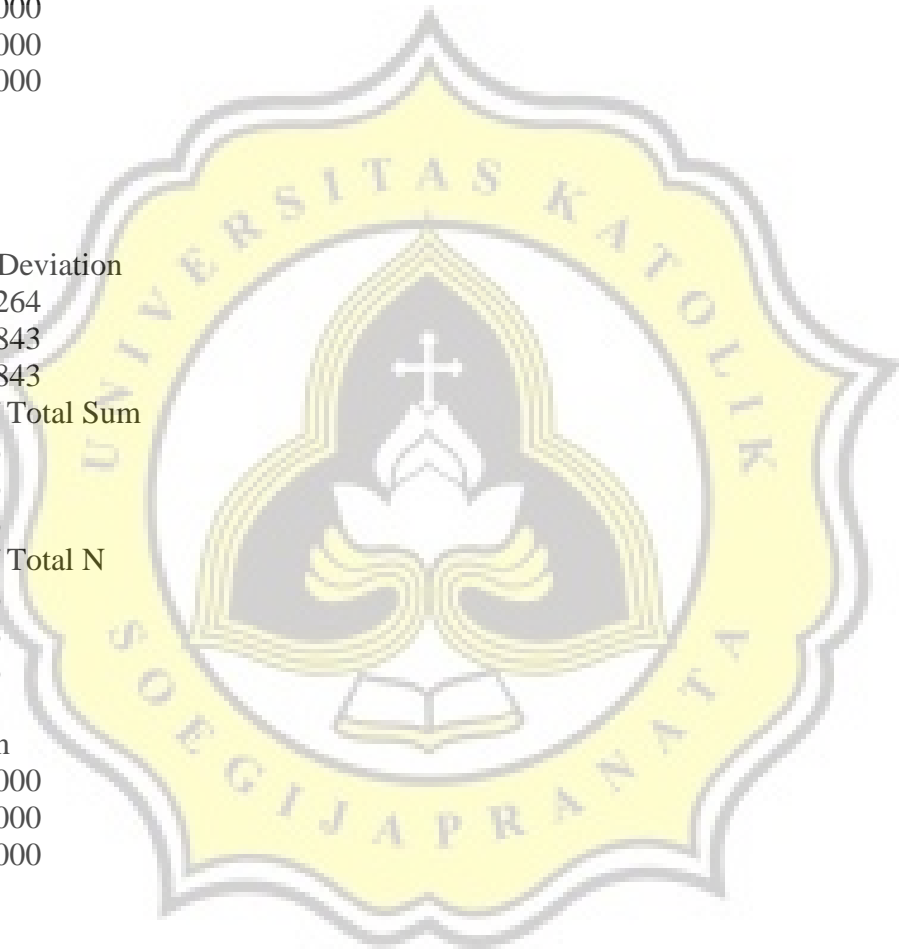




2.82843  
 .70711  
 % of Total Sum  
 4.2%  
 4.2%  
 4.4%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 26  
 Mean  
 34.0000  
 21.0000  
 39.0000  
 N  
 1  
 1  
 1  
 Std. Deviation  
 .  
 .  
 .  
 % of Total Sum  
 2.3%  
 1.8%  
 2.1%  
 % of Total N  
 2.0%  
 2.0%  
 2.0%  
 27  
 Mean  
 29.5000  
 22.0000  
 39.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 2.12132  
 1.41421  
 .70711



4.0%  
 3.9%  
 4.2%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 28  
 Mean  
 30.0000  
 26.0000  
 40.0000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 4.24264  
 2.82843  
 2.82843  
 % of Total Sum  
 4.0%  
 4.6%  
 4.2%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 29  
 Mean  
 33.0000  
 21.5000  
 39.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 1.41421  
 .70711  
 2.12132  
 % of Total Sum  
 4.4%  
 3.8%  
 4.2%  
 % of Total N



4.0%  
4.0%  
4.0%  
30  
Mean  
27.8750  
23.3750  
38.2500

N

8

8

8

Std. Deviation

5.38351

3.42000

4.65219

% of Total Sum

15.0%

16.4%

16.2%

% of Total N

16.0%

16.0%

16.0%

31

Mean

35.0000

23.0000

40.0000

N

1

1

1

Std. Deviation

.

.

.

% of Total Sum

2.4%

2.0%

2.1%

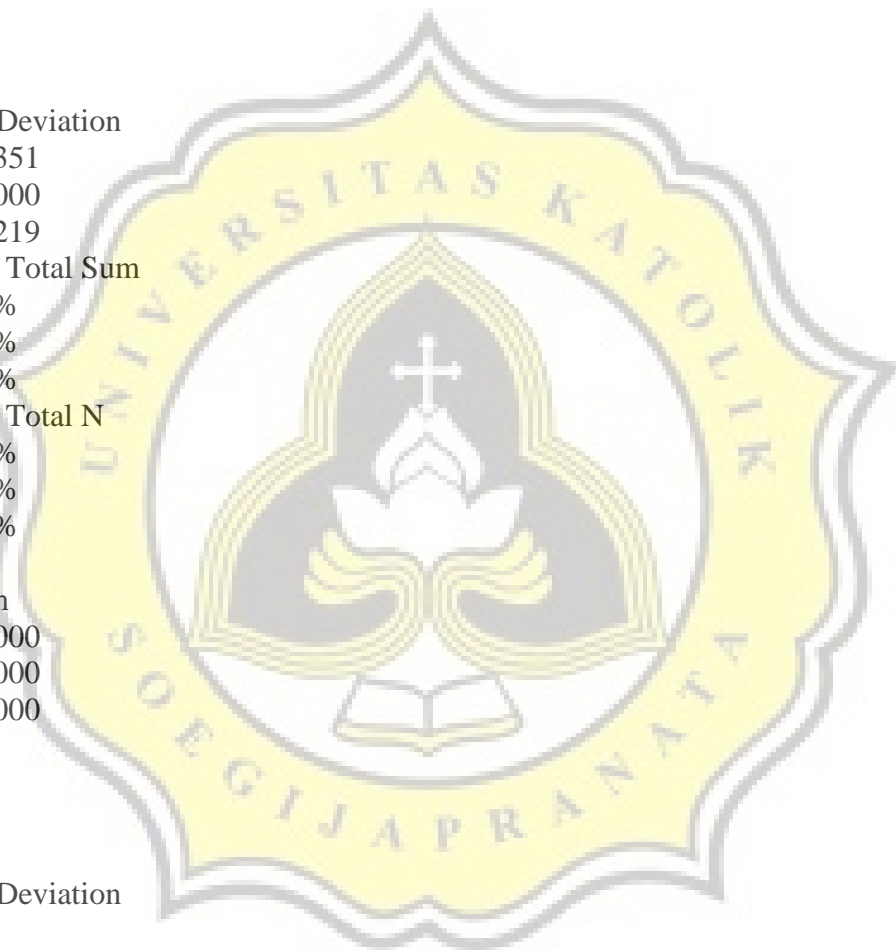
% of Total N

2.0%

2.0%

2.0%

32



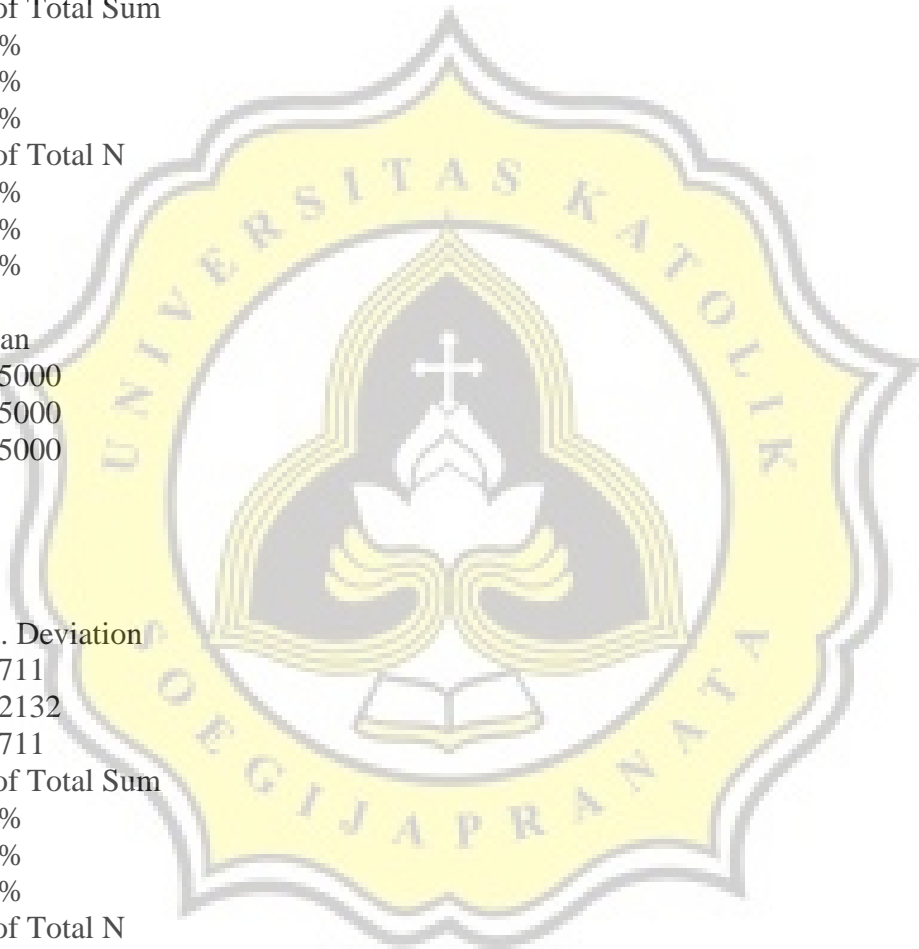
Mean  
 31.0000  
 22.5000  
 37.0000  
 N  
 4  
 4  
 4  
 Std. Deviation  
 7.39369  
 2.51661  
 6.00000  
 % of Total Sum  
 8.3%  
 7.9%  
 7.8%  
 % of Total N  
 8.0%  
 8.0%  
 8.0%  
 34  
 Mean  
 30.0000  
 23.6667  
 39.3333  
 N  
 3  
 3  
 3  
 Std. Deviation  
 2.64575  
 2.08167  
 3.05505  
 % of Total Sum  
 6.0%  
 6.2%  
 6.2%  
 % of Total N  
 6.0%  
 6.0%  
 6.0%



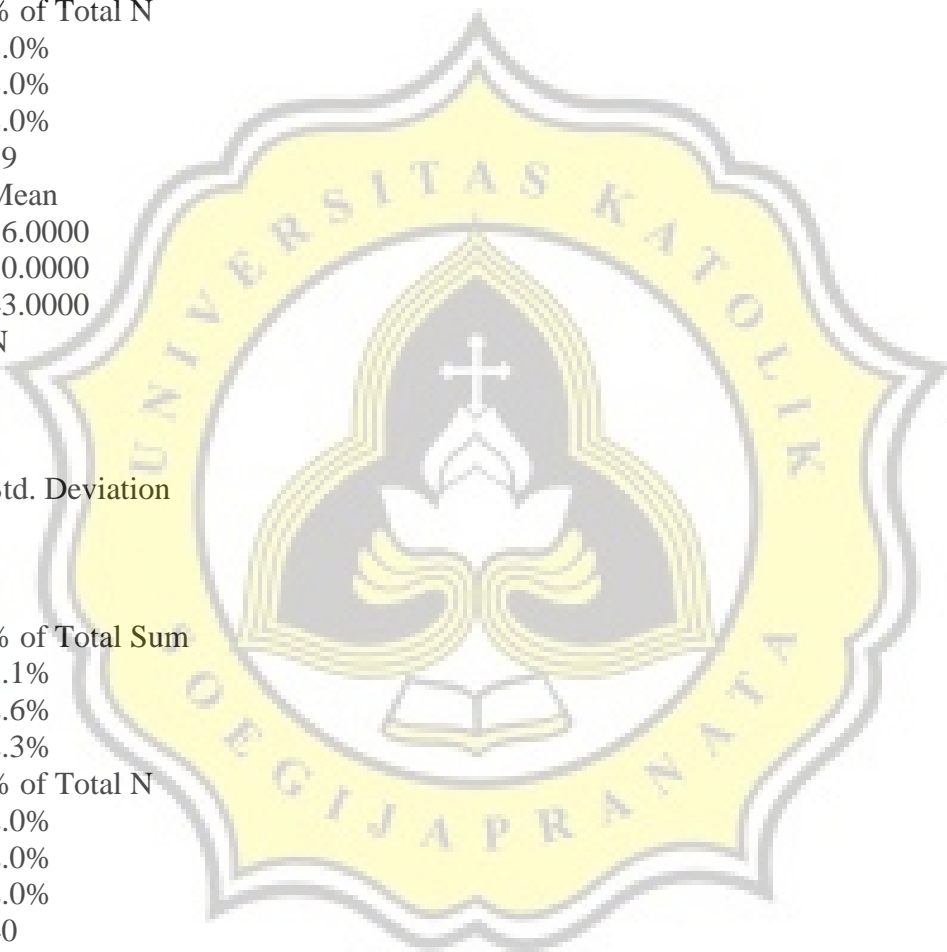
=====67/74=====

35  
 Mean  
 26.5000  
 20.5000

34.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 1.20208E1  
 2.12132  
 6.36396  
 % of Total Sum  
 3.6%  
 3.6%  
 3.6%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 36  
 Mean  
 34.5000  
 23.5000  
 35.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 .70711  
 2.12132  
 .70711  
 % of Total Sum  
 4.6%  
 4.1%  
 3.7%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 38  
 Mean  
 29.5000  
 24.0000  
 35.5000  
 N  
 4  
 4



4  
 Std. Deviation  
 9.11043  
 .81650  
 2.38048  
 % of Total Sum  
 7.9%  
 8.4%  
 7.5%  
 % of Total N  
 8.0%  
 8.0%  
 8.0%  
 39  
 Mean  
 16.0000  
 30.0000  
 43.0000  
 N  
 1  
 1  
 1  
 Std. Deviation  
 .  
 .  
 .  
 % of Total Sum  
 1.1%  
 2.6%  
 2.3%  
 % of Total N  
 2.0%  
 2.0%  
 2.0%  
 40  
 Mean  
 28.5000  
 21.5000  
 35.5000  
 N  
 4  
 4  
 4  
 Std. Deviation  
 4.20317  
 2.51661



1.73205  
% of Total Sum  
7.7%  
7.6%  
7.5%  
% of Total N  
8.0%  
8.0%  
8.0%

41  
Mean  
30.0000  
23.0000  
45.0000

N  
1  
1  
1

Std. Deviation

.  
.  
.  
% of Total Sum

2.0%  
2.0%  
2.4%

% of Total N  
2.0%  
2.0%  
2.0%

42  
Mean  
31.5000  
22.0000  
37.5000

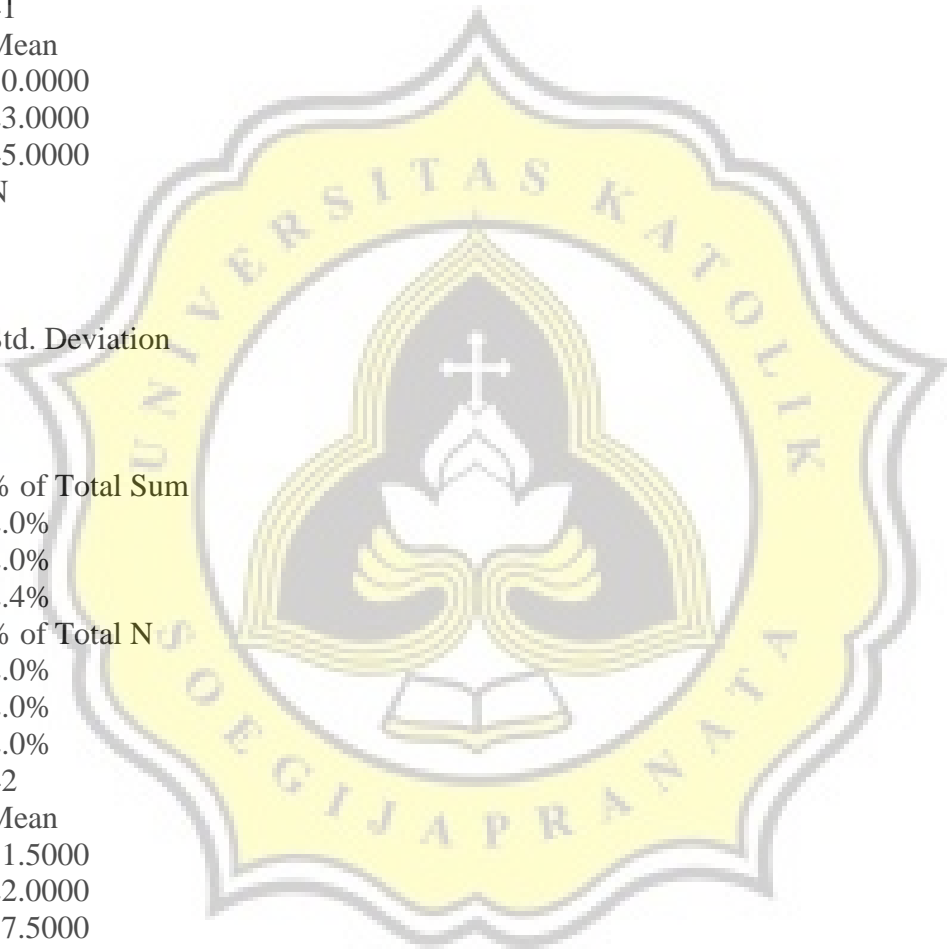
N  
2  
2  
2

=====68/74=====

Std. Deviation

.70711  
2.82843  
3.53553

% of Total Sum  
4.2%



3.9%  
4.0%  
% of Total N  
4.0%  
4.0%  
4.0%

46  
Mean  
30.0000  
25.0000  
32.0000

N  
1  
1  
1  
Std. Deviation

.  
. .  
% of Total Sum

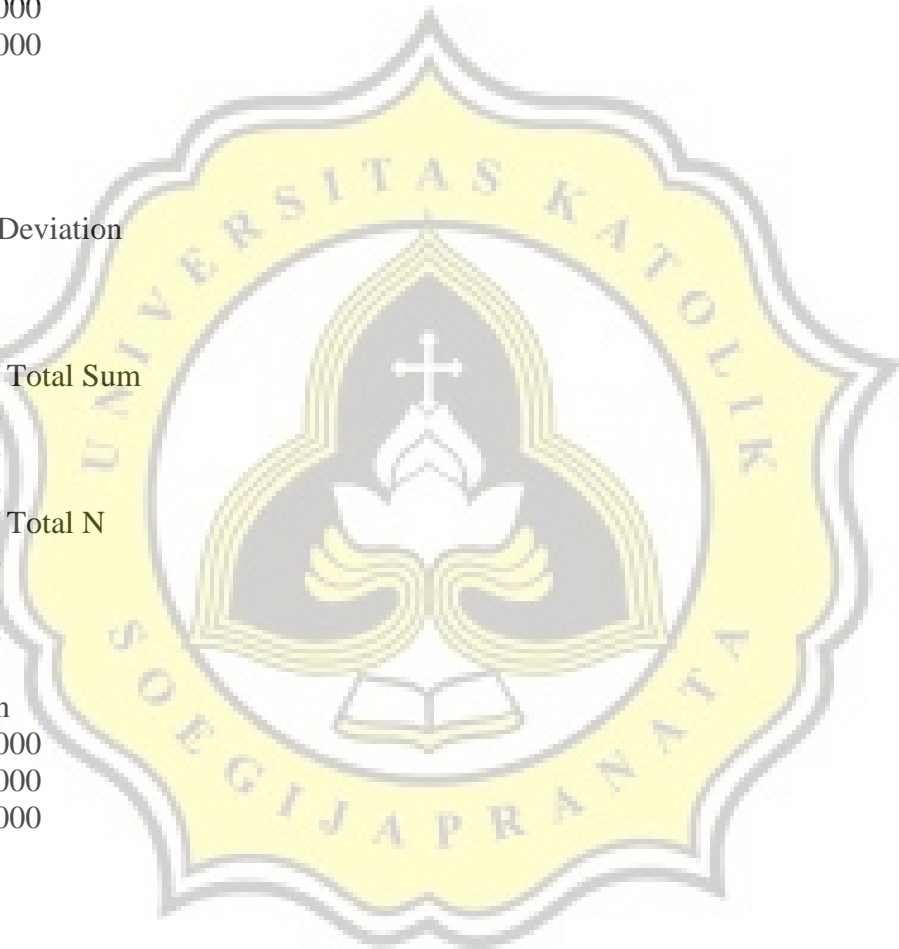
2.0%  
2.2%  
1.7%  
% of Total N

2.0%  
2.0%  
2.0%  
62  
Mean

25.0000  
20.0000  
36.0000  
N  
1  
1  
1

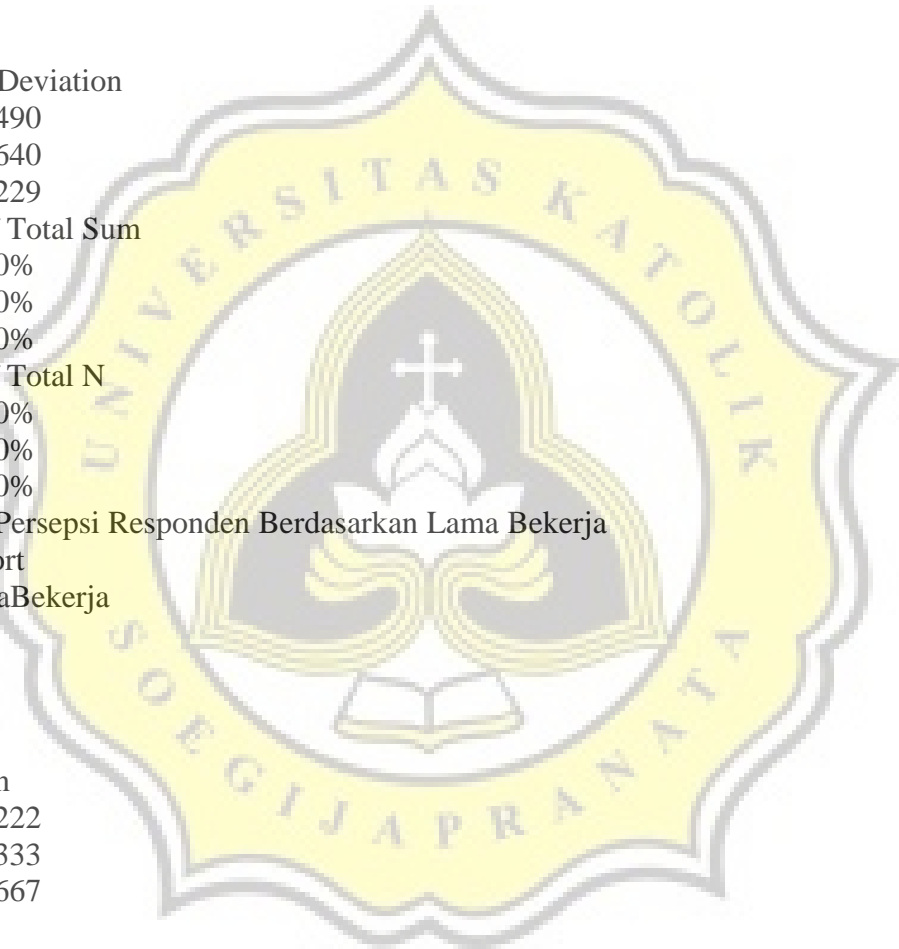
Std. Deviation  
. .  
. .

% of Total Sum  
1.7%  
1.8%  
1.9%  
% of Total N  
2.0%





2.0%  
 2.0%  
 Total  
 Mean  
 29.7600  
 22.7800  
 37.8800  
 N  
 50  
 50  
 50  
 Std. Deviation  
 5.53490  
 2.63640  
 3.77229  
 % of Total Sum  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%  
 % of Total N  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%  
**4.4. Persepsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
 Report  
 LamaBekerja  
 KO  
 KK  
 M  
 1  
 Mean  
 28.2222  
 21.3333  
 37.6667  
 N  
 9  
 9  
 9  
 Std. Deviation  
 5.26255  
 2.64575  
 4.89898  
 % of Total Sum  
 17.1%  
 16.9%  
 17.9%



% of Total N

18.0%

18.0%

18.0%

2

Mean

32.0000

24.5000

39.0000

N

2

2

2

Std. Deviation

1.41421

4.94975

1.41421

69/74

% of Total Sum

4.3%

4.3%

4.1%

% of Total N

4.0%

4.0%

4.0%

3

Mean

28.8000

21.0000

36.6000

N

5

5

5

Std. Deviation

6.68581

2.54951

4.92950

% of Total Sum

9.7%

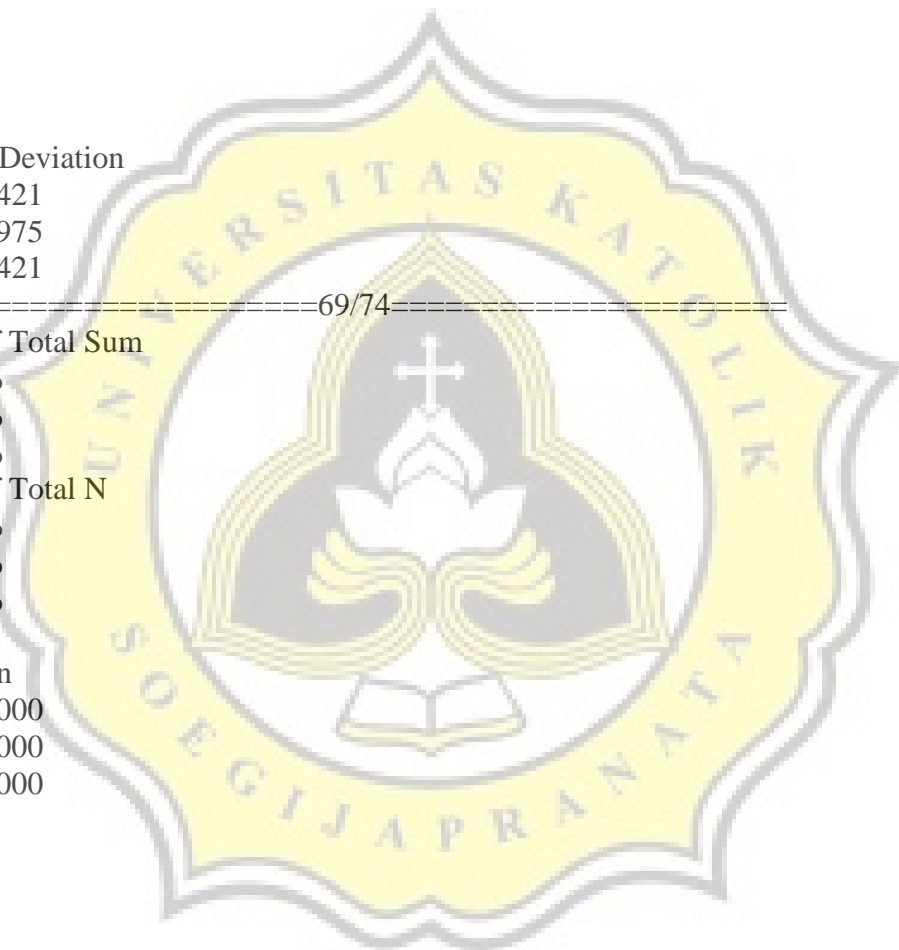
9.2%

9.7%

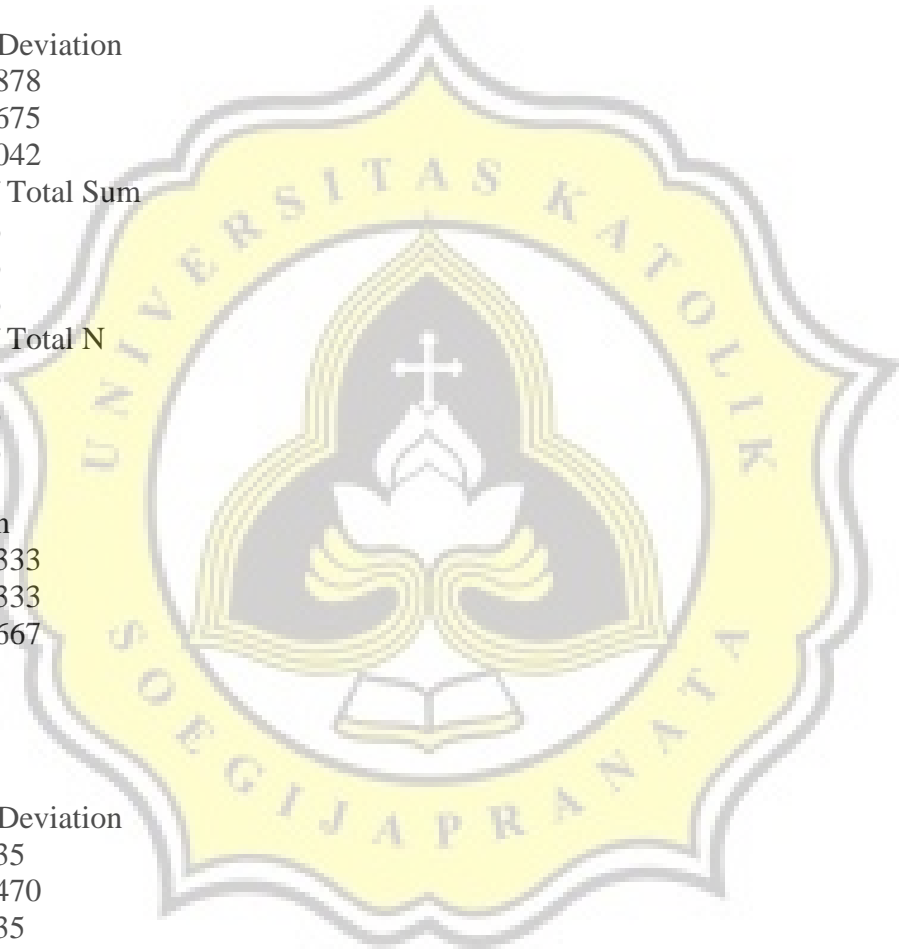
% of Total N

10.0%

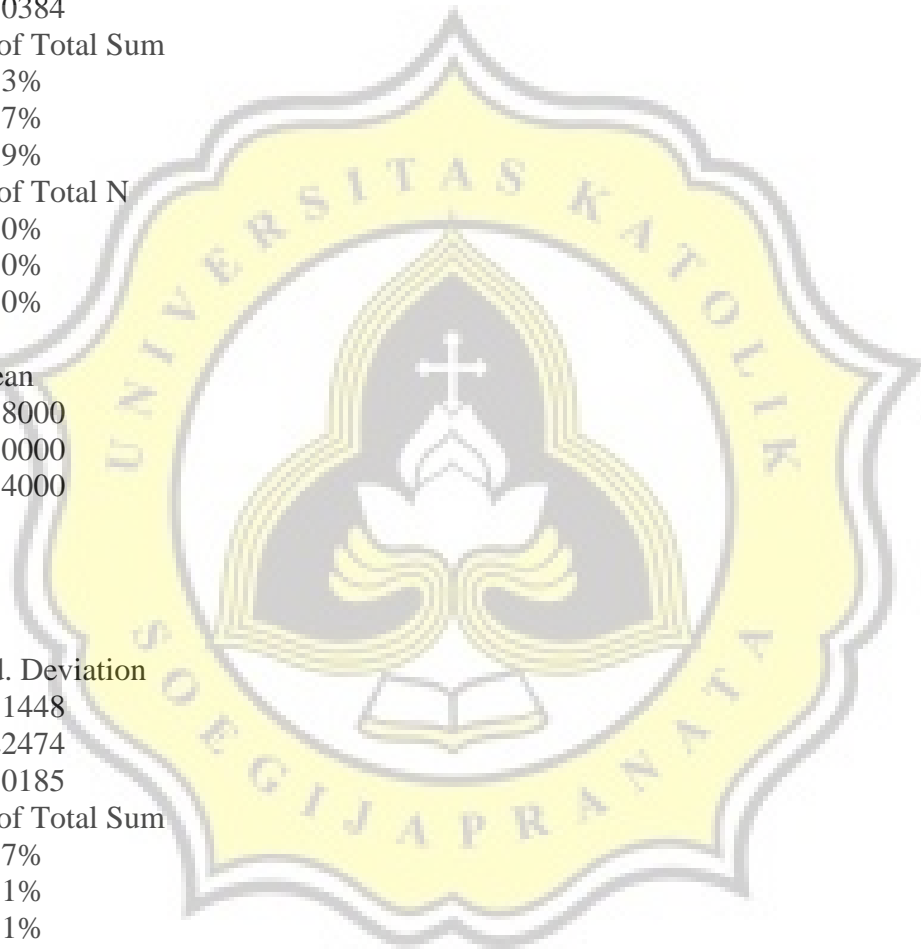
10.0%



10.0%  
 4  
 Mean  
 27.7500  
 22.5000  
 37.0000  
 N  
 4  
 4  
 4  
 Std. Deviation  
 9.17878  
 2.88675  
 4.69042  
 % of Total Sum  
 7.5%  
 7.9%  
 7.8%  
 % of Total N  
 8.0%  
 8.0%  
 8.0%  
 5  
 Mean  
 29.3333  
 22.3333  
 35.6667  
 N  
 3  
 3  
 3  
 Std. Deviation  
 .57735  
 1.15470  
 .57735  
 % of Total Sum  
 5.9%  
 5.9%  
 5.6%  
 % of Total N  
 6.0%  
 6.0%  
 6.0%  
 6  
 Mean  
 30.6000



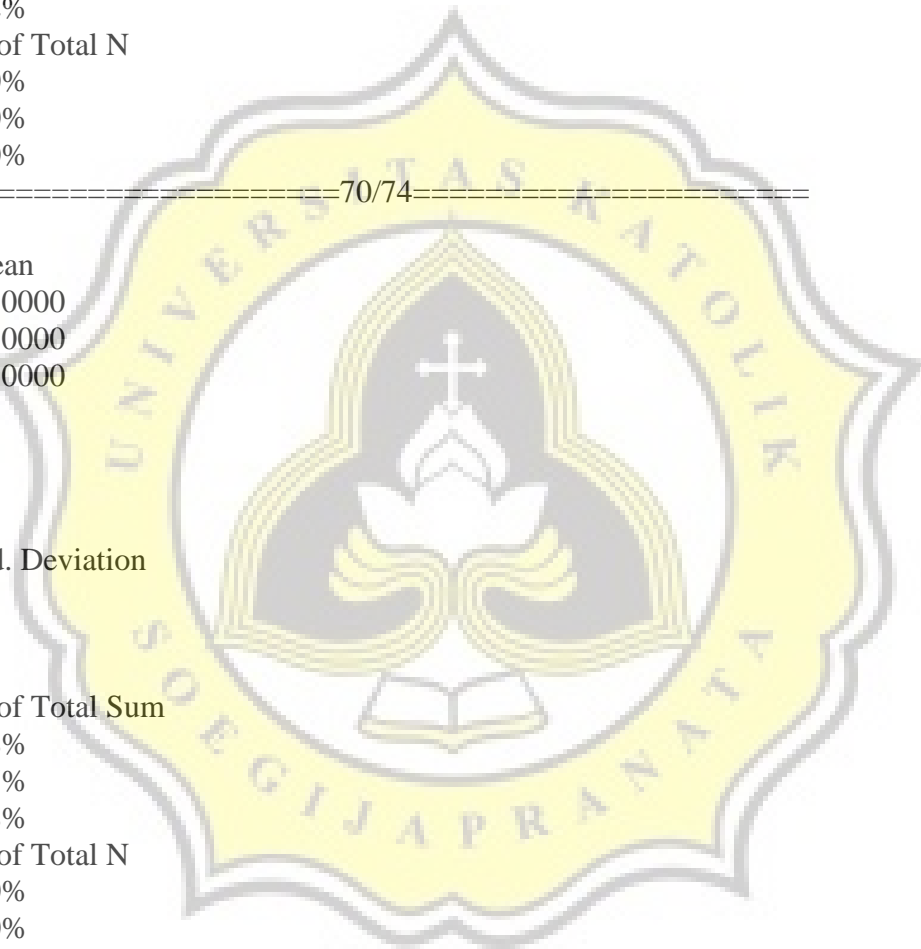
24.4000  
 41.2000  
 N  
 5  
 5  
 5  
 Std. Deviation  
 4.21900  
 2.50998  
 1.30384  
 % of Total Sum  
 10.3%  
 10.7%  
 10.9%  
 % of Total N  
 10.0%  
 10.0%  
 10.0%  
 7  
 Mean  
 34.8000  
 23.0000  
 38.4000  
 N  
 5  
 5  
 5  
 Std. Deviation  
 3.11448  
 1.22474  
 2.70185  
 % of Total Sum  
 11.7%  
 10.1%  
 10.1%  
 % of Total N  
 10.0%  
 10.0%  
 10.0%  
 8  
 Mean  
 31.2500  
 24.5000  
 39.0000  
 N  
 4



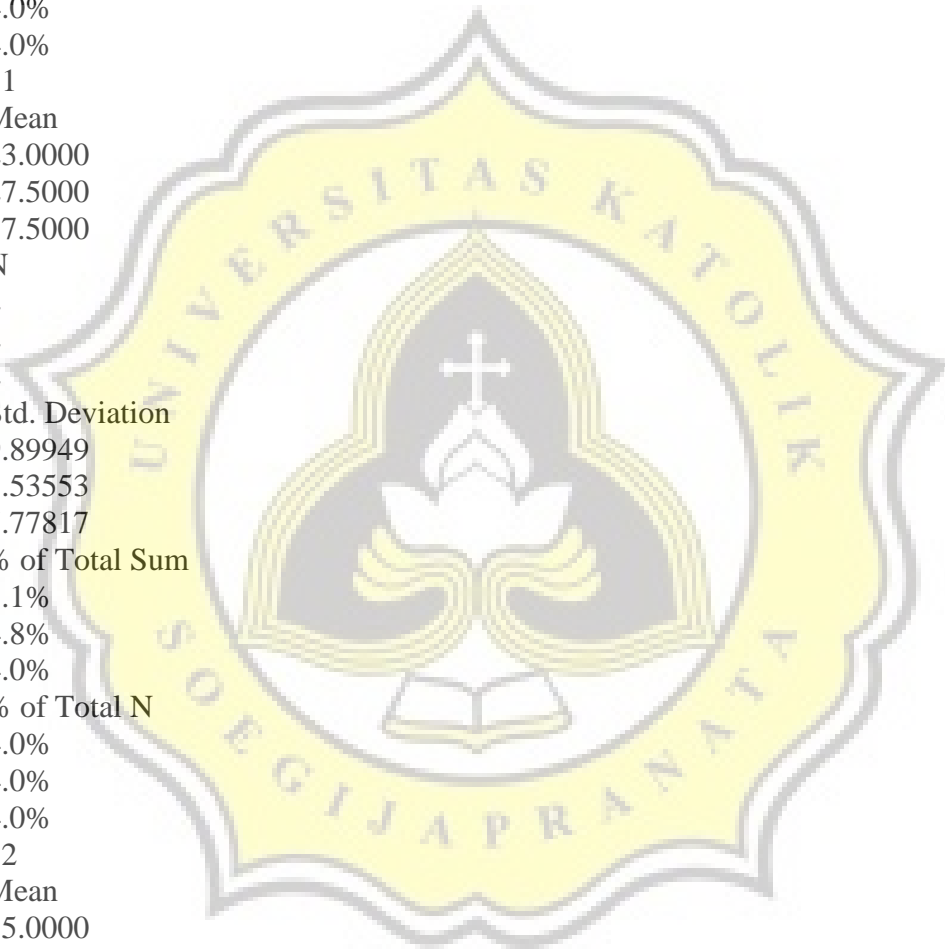
4  
4  
Std. Deviation  
2.98608  
1.29099  
3.46410  
% of Total Sum  
8.4%  
8.6%  
8.2%  
% of Total N  
8.0%  
8.0%  
8.0%

70/74

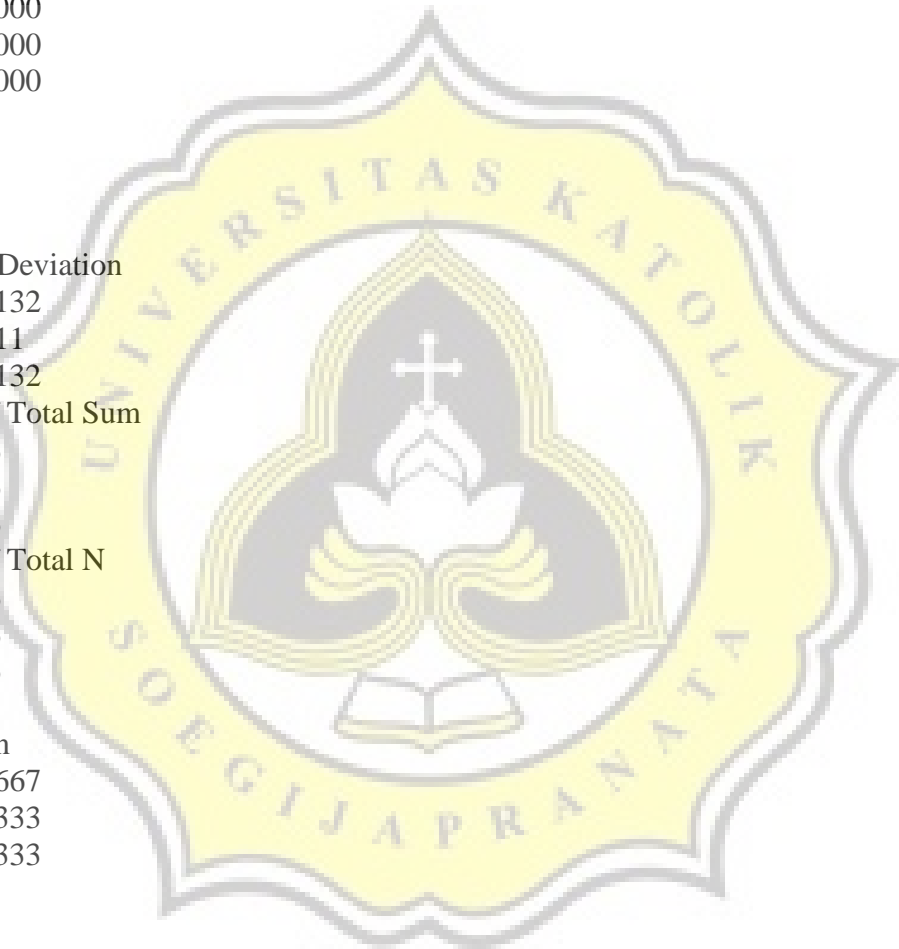
9  
Mean  
27.0000  
19.0000  
35.0000  
N  
1  
1  
1  
Std. Deviation  
. . .  
% of Total Sum  
1.8%  
1.7%  
1.8%  
% of Total N  
2.0%  
2.0%  
2.0%  
10  
Mean  
35.0000  
23.5000  
38.5000  
N  
2  
2  
2  
Std. Deviation



.00000  
 2.12132  
 .70711  
 % of Total Sum  
 4.7%  
 4.1%  
 4.1%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 11  
 Mean  
 23.0000  
 27.5000  
 37.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 9.89949  
 3.53553  
 7.77817  
 % of Total Sum  
 3.1%  
 4.8%  
 4.0%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 12  
 Mean  
 35.0000  
 24.0000  
 37.0000  
 N  
 1  
 1  
 1  
 Std. Deviation  
 .  
 .  
 .  
 % of Total Sum



2.4%  
 2.1%  
 2.0%  
 % of Total N  
 2.0%  
 2.0%  
 2.0%  
 13  
 Mean  
 30.5000  
 24.5000  
 36.5000  
 N  
 2  
 2  
 2  
 Std. Deviation  
 2.12132  
 .70711  
 2.12132  
 % of Total Sum  
 4.1%  
 4.3%  
 3.9%  
 % of Total N  
 4.0%  
 4.0%  
 4.0%  
 14  
 Mean  
 26.6667  
 22.3333  
 37.3333  
 N  
 3  
 3  
 3  
 Std. Deviation  
 9.45163  
 1.15470  
 6.65833  
 % of Total Sum  
 5.4%  
 5.9%  
 5.9%  
 % of Total N



6.0%  
6.0%  
6.0%  
15  
Mean  
25.0000  
20.0000  
36.0000  
N  
1  
1  
1

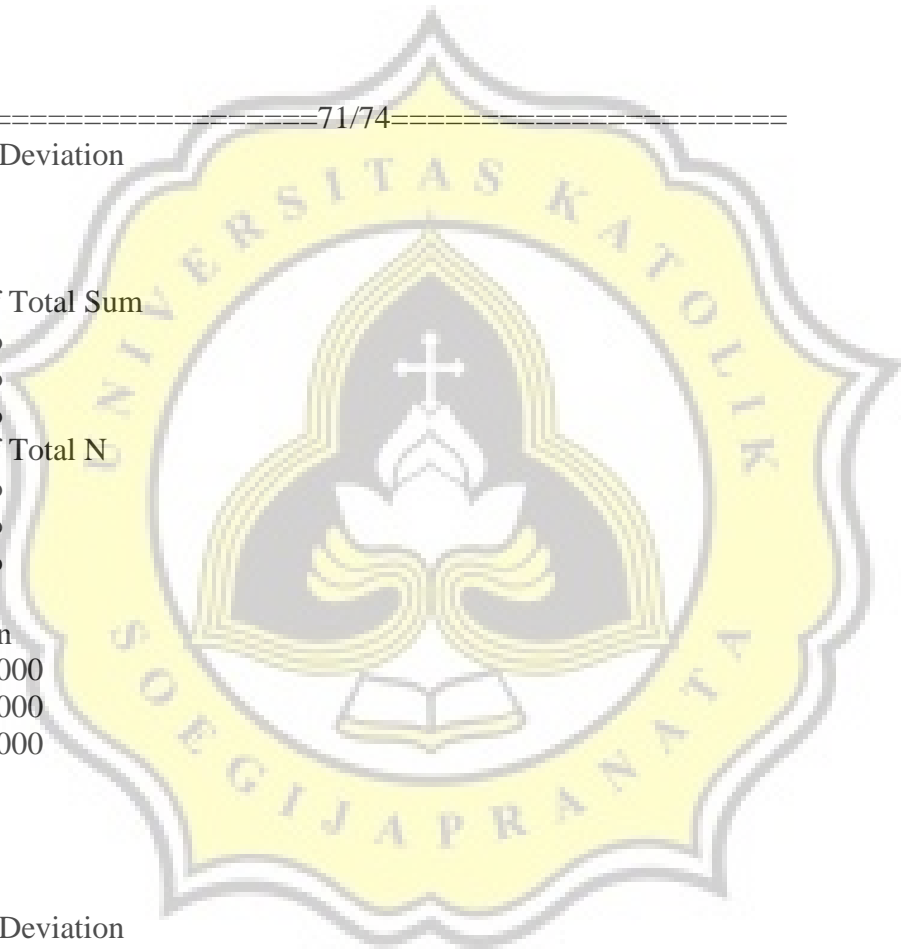
71/74

Std. Deviation

.  
. .  
% of Total Sum  
1.7%  
1.8%  
1.9%  
% of Total N  
2.0%  
2.0%  
2.0%  
16  
Mean  
31.0000  
20.0000  
40.0000  
N  
1  
1  
1

Std. Deviation

.  
. .  
% of Total Sum  
2.1%  
1.8%  
2.1%  
% of Total N  
2.0%  
2.0%  
2.0%

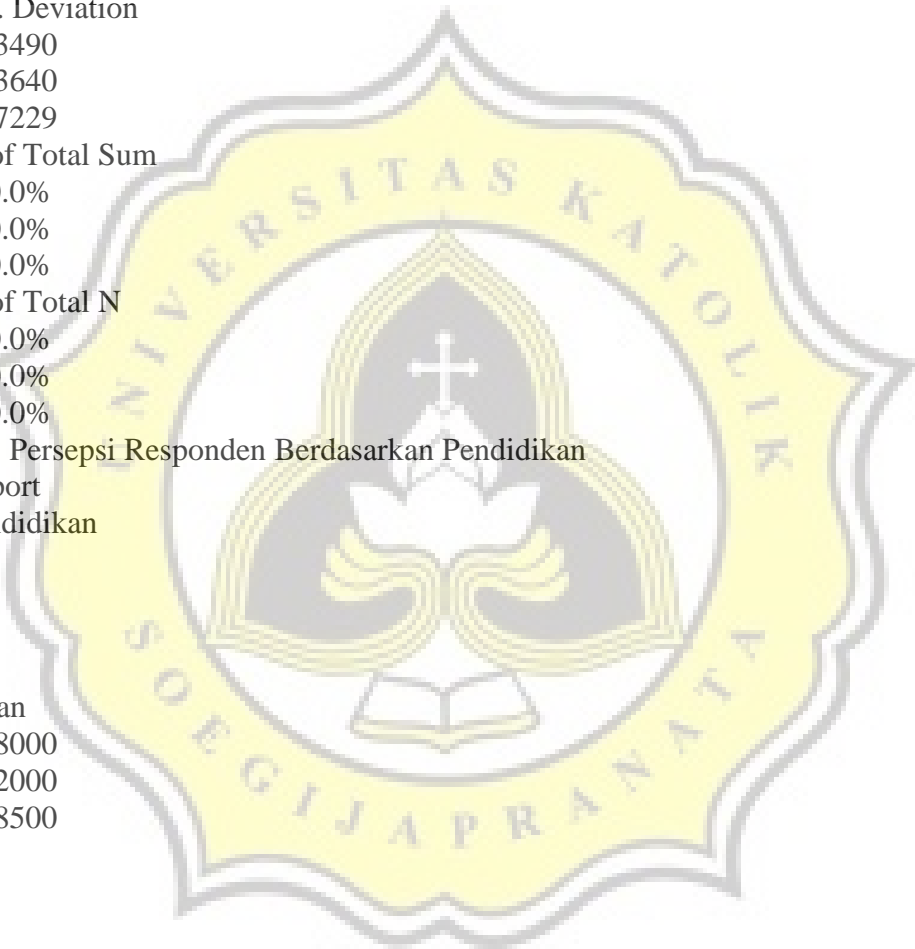




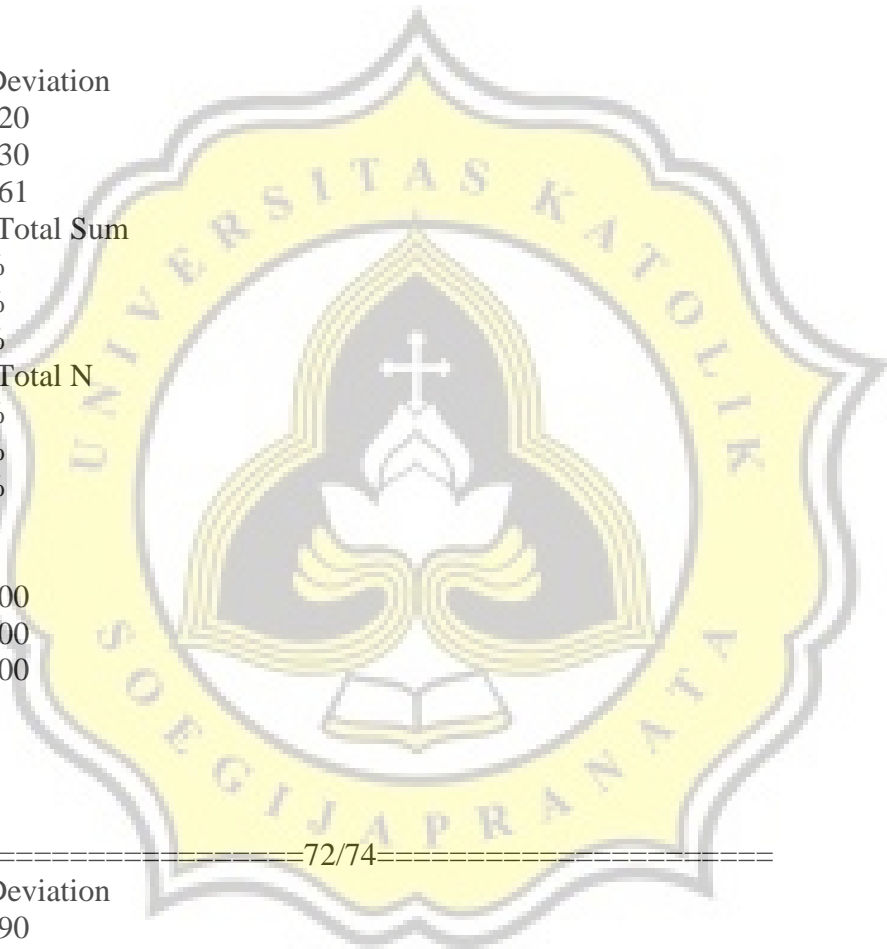
Total  
 Mean  
 29.7600  
 22.7800  
 37.8800  
 N  
 50  
 50  
 50  
 Std. Deviation  
 5.53490  
 2.63640  
 3.77229  
 % of Total Sum  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%  
 % of Total N  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%

4.5. Persepsi Responden Berdasarkan Pendidikan  
 Report  
 Pendidikan

KO  
 KK  
 M  
 D3  
 Mean  
 29.8000  
 23.2000  
 38.8500  
 N  
 20  
 20  
 20  
 Std. Deviation  
 5.83637  
 2.96648  
 3.32890  
 % of Total Sum  
 40.1%  
 40.7%  
 41.0%  
 % of Total N  
 40.0%



40.0%  
 40.0%  
 S1  
 Mean  
 29.7333  
 22.5000  
 37.2333  
 N  
 30  
 30  
 30  
 Std. Deviation  
 5.42620  
 2.40330  
 3.96261  
 % of Total Sum  
 59.9%  
 59.3%  
 59.0%  
 % of Total N  
 60.0%  
 60.0%  
 60.0%  
 Total  
 Mean  
 29.7600  
 22.7800  
 37.8800  
 N  
 50  
 50  
 50



=====~~72/74~~=====

Std. Deviation  
 5.53490  
 2.63640  
 3.77229  
 % of Total Sum  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%  
 % of Total N  
 100.0%  
 100.0%  
 100.0%

Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik

5.[51] [59] [84] [108] ...1. Uji Normalitas Persamaan Regresi Uji Hipotesis 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized

Residual

N

50

Normal Parameters

a

Mean

. [51] [54] ...0000000

Std. Deviation

.96890428

Most Extreme Differences

Absolute

.062

Positive

.062

Negative

-.039

Kolmogorov-Smirnov Z

.438

Asymp. Sig. (2-tailed)

.991

a. Test distribution is Normal.

5.2. Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi Uji Hipotesis 1

Variables Entered/Removed

b

Model

Variables

Entered

Variables

Removed

Method

1

KOM, M, KO

a

. [79] [93] [8] [97] ...

Enter

a. All requested variables entered. [8] [59] [79] [93] ...

b. Dependent Variable: abs\_res

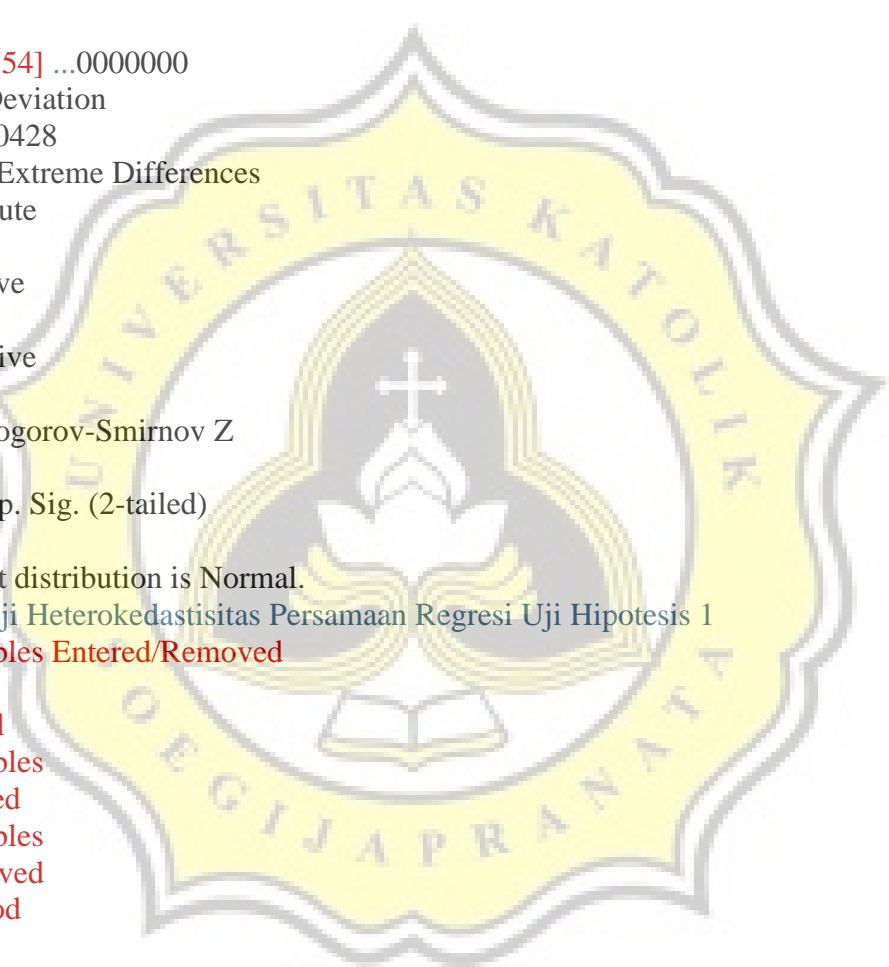
=====73/74=====

Model Summary

b

Model

R



R Square  
Adjusted R  
Square  
Std.[2] [31] [40] [49] ... Error of the  
Estimate

1  
.126  
a  
.016  
-.048  
1.26185  
a. Predictors: (Constant), KOM, M, KO  
b. Dependent Variable: abs\_res

**ANOVA**

**b**

**Model**

Sum of Squares

df

Mean Square

F

Sig.[15] [19] [40] [50] ...

1  
Regression

1.190

3

.397

.249

.862

a

Residual

73.244

46

1.592

Total

74.434

49

a. Predictors: (Constant), KOM, M, KO

b. Dependent Variable: abs\_res

**Coefficients**

**a**

**Model**

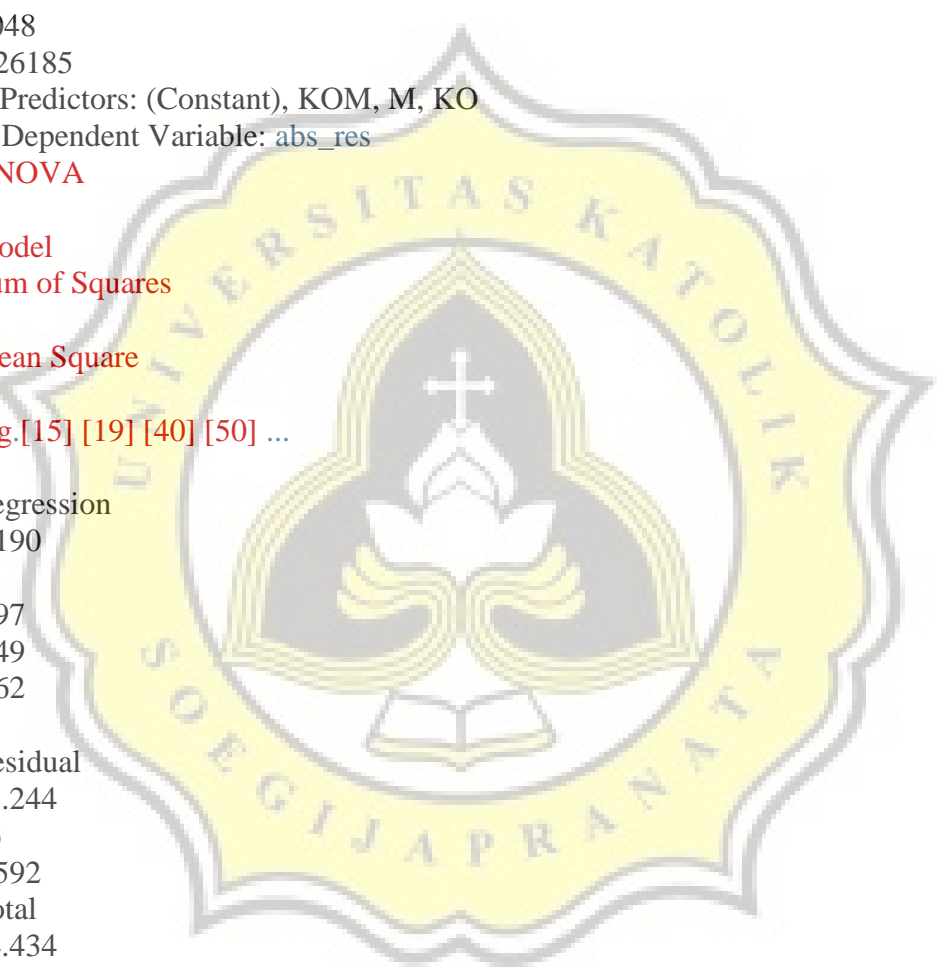
Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig.[56] [33] ...



B  
Std. Error  
Beta  
1  
(Constant)

-2.001

7.913

-.253

.801

KO

.089

.302

.401

.296

.769

M

.113

.215

.347

.527

.601

KOM

-.003

.008

-.610

-.358

.722

a. Dependent Variable: abs\_res

====74/74====

5.3. Uji Multikolinearitas Persamaan Regresi Uji Hipotesis 1  
(Sebelum Pengobatan)

Coefficients

a

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig.[73]

Collinearity Statistics

B

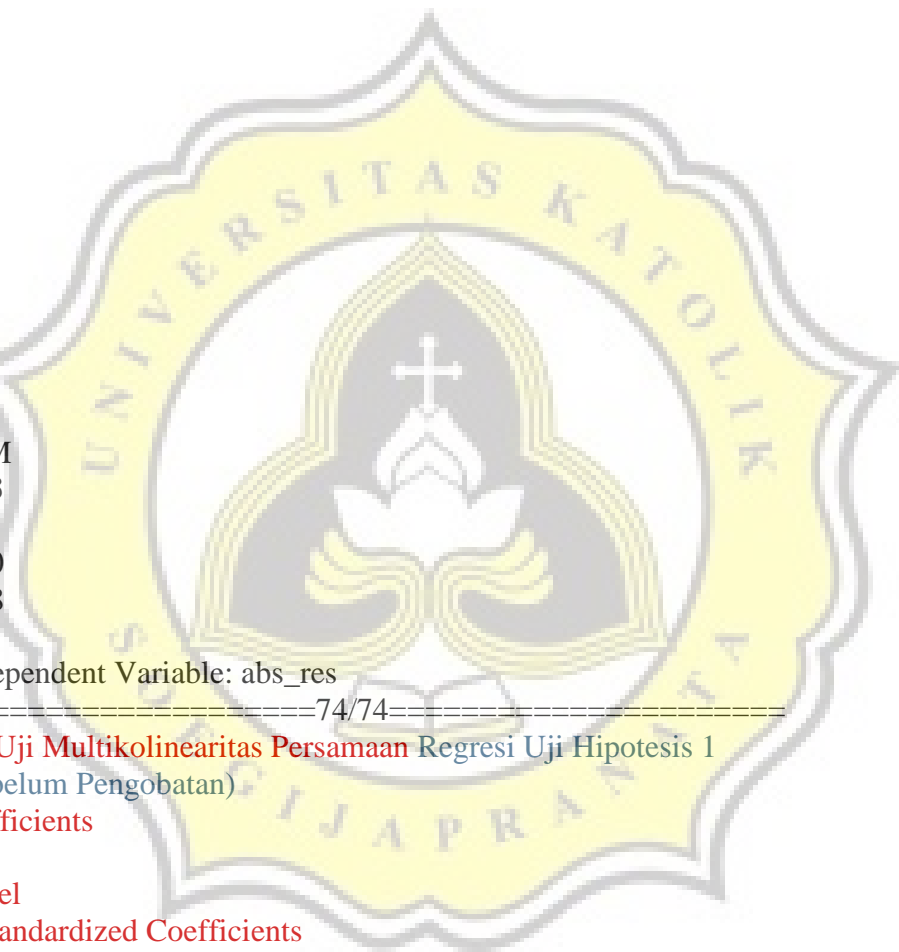
Std. Error

Beta

Tolerance

VIF

1



(Constant)

-31.091

13.582

-2.289

.027

KO

1.590

.518

3.339

3.070

.004

.012

85.894

M

1.469

.369

2.102

3.977

.000

.049

20.287

KOM

-.043

.014

-4.280

-3.131

.003

.007

135.718

a. Dependent Variable: KK

( Sesudah Pengobatan )

Coefficients

a

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t

Sig.

Collinearity Statistics

B

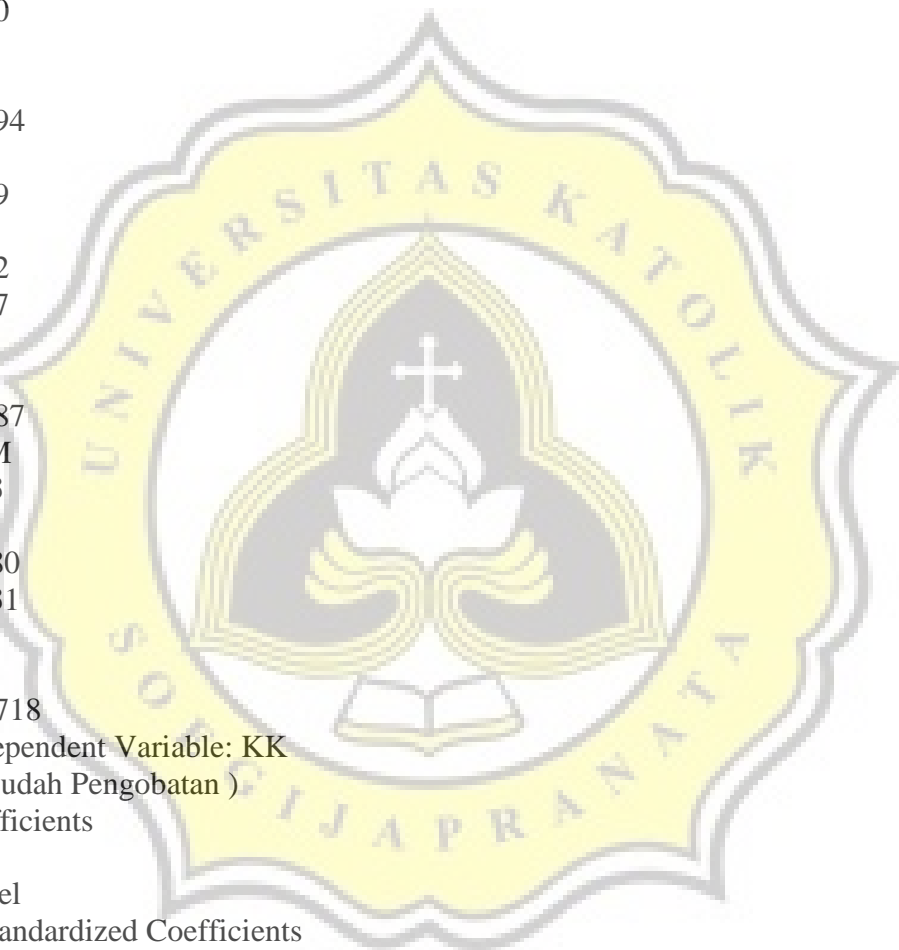
Std. Error

Beta

Tolerance

VIF

1



(Constant)

.298

.322

.925

.360

KOT

-.013

.056

-.027

-.232

.817

.990

1.010

MT

.200

.091

.286

2.197

.033

.787

1.271

KOMT

-.042

.012

-.438

-3.372

.002

.788

1.268

a. Dependent Variable: KKT

—

