

Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Rudiyanto^{*}, Taufiqurrohman^{}**

^{*} STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

^{**} STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info**Keywords:**

*Organizational Commitment,
Organizational Climate,
Motivation,
Job Satisfaction.*

Abstract

This study aimed to find effects of climate organization, motivation and job satisfaction to the internal audit commitment of private bank foreign exchange Jakarta. This study used a survey method with causal quantitative approach. The population in this study was all internal auditors in the Internal Audit Division of private Foreign Exchange Bank in Jakarta, which amounted to 70 respondents. Sampling technique using census determined that the same sample as in the population. From the test results of the analysis are described as follows: (1)

Corresponding Author:

Rudi.yanto@gmail.com
Taufiq27rahman@yahoo.com

There is a positive effect of organizational climate on commitment; (2) There is a positive effect of motivation on commitment; (3) There is a positive effect of job satisfaction on commitment.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari seberapa besar iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank

umum swasta devisa Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor pada Divisi Audit Internal Bank umum swasta Devisa di Jakarta, yang berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampling menggunakan sensus yaitu sampel yang ditentukan sama dengan yang ada dalam populasi. Dari hasil uji analisis diuraikan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen; (2) Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen; (3) Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen.

©2013 JSAB. All rights reserved.

Pendahuluan

Pada perusahaan jasa masih ditemukan kasus-kasus yang menunjukkan tidak komitmennya karyawan, perusahaan jasa seperti bank misalnya, banyak ditemukan kasus-kasus yang berkaitan dengan kerugian bagi manajemen bank. Penemuan kasus tersebut dilakukan oleh pemeriksa internal bank. Pemeriksaan internal merupakan suatu aktivitas yang kritis dan menghendaki adanya pengungkapan (*disclosure*), yang mungkin akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Pandangan tersebut tidak sepenuhnya salah, karena pengungkapan dan kritik sangatlah tepat dijadikan nama permainan dimana internal auditor dibatasi hanya area akuntansi dan laporan dibuat jarang sekali mengenai pihak yang kedudukannya lebih tinggi dari audit atau pengawas internal itu sendiri (Hiro dalam Sumirat, 2006).

Internal audit dalam Bank sangat dituntut untuk dapat memenuhi standar waktu yang telah ditetapkan dan memberikan hasil semesteran, serta memenuhi standar pemeriksaan yang berlaku. Hal ini tidak terlepas dari adanya komitmen dari seorang internal audit agar profesional internal audit yang diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang yang dilakukan

oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya penghentian prosedur audit secara dini, pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit.

Internal audit yang dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi memerlukan dorongan atau gairah dalam setiap melakukan pemeriksaan, hal ini berupaya bahwa internal audit akan memeriksa beberapa manajemen dalam bank secara kritis yang akan bersinggungan dengan lingkup organisasi. Pendekatan dorongan semangat dalam memeriksa ini merupakan motivasi yang ada di dalam diri internal audit. Persepsi terhadap kesesuaian peran dan motivasi, komitmen organisasi juga merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai kinerja yang maksimal. Komitmen organisasi mengandung makna kepedulian dan kemampuan yang berkolaborasi mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi (Lakshmi, 2010). Komitmen lebih kepada kesadaran dan kepedulian terhadap tujuan organisasi yang dipandang sebagai tujuan bersama. Dari sudut pandang ini, komitmen akan berbeda dengan motivasi, karena motivasi lebih merupakan dorongan karena adanya manfaat atau imbalan tertentu yang diharapkan akan diperoleh.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian ini bermaksud menguji pengaruh variabel iklim organisasi, motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank umum devisa?; (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank umum devisa?; (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank umum devisa?.

Dengan tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk menganalisa dan menguji seberapa besar iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank umum devisa Jakarta; (2) Untuk menganalisa dan menguji motivasi berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank umum devisa Jakarta; (3) Untuk menganalisa dan menguji kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen internal audit bank umum devisa Jakarta.

Cherirington dalam Khikmah (2005) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan, yang merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja (Robbins, 2003). Sedangkan Meyer & Herscovitch (2001) mendefinisikan komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu yang diekspresikan individu pegawai mengenai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan melalui organisasi atau unit organisasi (Gibson 2009) untuk suatu tindakan yang relevan dengan target tertentu.

Ganesan dan Weitz dalam Mas'ud (2004) mengidentifikasikan komitmen organisasional sebagai: (1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi; (2) Kebanggaan terhadap organisasi; (3) Kepedulian terhadap organisasi; (4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi; (5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi; (6) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Komitmen organisasi menurut Meyer et al., dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu, karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif

dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku dan motivasi mereka (Stinger, 2002). Sedangkan Davis dan Newstrom (2001) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya dengan mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Aktivitas lingkungan bekerja dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh dengan adanya iklim organisasi, karena setiap organisasi memiliki identifikasi dari iklim kerja. Organisasi akan mempertahankan tipe karyawan yang sesuai dengan iklimnya bertujuan untuk menyamakan pola dan ritme dalam bekerja, sehingga akan memperlancar aktivitas organisasi. Senada dengan pendapat Wirawan (2008) bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Lain hal dengan pendapat oleh David dan Cameron dalam Mas'ud (2004) bahwa dimensi iklim organisasi diidentifikasi sebagai: (1) hubungan antar personal; (2) manajemen partisipatif; (3) formalisasi dan standardisasi; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) tunjangan finansial; (6) obyektivitas dan rasionalitas; (7) cakupan/kemajuan; (8) supervisi; (9) perhatian terhadap kesejahteraan; (10) keselamatan dan keamanan.

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan proses psikologikal, apabila berkeinginan untuk meningkatkan kerja staf lebih berhasil maka perlu memahami proses-proses psikologi (Gibson, 2004; Robbins dan Judge, Hodgett *et al.*, 2006).

Wallace dan Szilag (dalam Tella *et al.* 2007) bahwa motivasi maupun memotivasi berhubungan dengan berbagai perilaku manusia di suatu tempat antara dua ekstrem yaitu; (1) tindakan refleks dan (2) kebiasaan belajar. Mine *et al.* (dalam Tella *et al.* 2007) menyatakan bahwa dalam sudut pandang arti sistem,

motivasi terdiri dari tiga elemen berinteraksi dan saling bergantung, yaitu, (1) kebutuhan, (2) mendorong, dan (3) insentif.

Andre (2008) mengidentifikasikan tiga hal bila pemimpin ingin memotivasi karyawannya, pertama; harus mengetahui perilaku-perilaku yang merupakan kebiasaan karyawan, kedua; sampai seberapa jauh usaha-usaha yang telah mereka kerjakan, ketiga; berapa lama mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dimana keadaan emosional yang menyenangkan dan positif disebabkan oleh penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerja tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengandung komponen afektif (keadaan emosi) dan komponen kognitif (Newstrom, 2007; Robbins dan Judge; Locke dalam Colquitt, 2009).

Komponen afektif mengacu pada keadaan perasaan langsung individu. Di sisi lain, komponen kognitif menunjukkan bahwa kepuasan terkait dengan perbandingan antara harapan dan standar saat ini yang sedang dievaluasi. Nilai kerja seseorang merujuk kepada apa yang diinginkan seorang pekerja atau keinginan untuk mencapai dari pekerjaan penting untuk menentukan kepuasan kerja. Bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja dianalisis dalam dua kategori umum yaitu; (1) karakteristik disposisional (individu) dan (1) motivasi kerja (Lawler dan Porter dalam Luthans, 2008). Karakteristik individu terdiri dari; kemampuan, pengalaman, pengetahuan, sejarah kerja, dan etos kerja. Sedangkan motivasi kerja terdiri dari; perilaku kepemimpinan, kelompok kerja kohesif, dukungan staf, formalisasi, aturan yang tidak fleksibel, dan penghargaan yang dianggap sebagai prediktor kuat kepuasan kerja (Gibson, 2004).

Ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari ketidakhadiran, *turnover* yang tinggi, kinerja rendah, dan penurunan produktivitas (Koys, 2001). Ivancevich (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan kerja cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Internal Audit Bank

Komitmen organisasi merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan muncul loyalitas kepada organisasi dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Iklim merupakan suatu konsep umum menggambarkan pengaruh organisasi terhadap anggota organisasi. Iklim dibedakan dari budaya oleh makna dan kemampuan yang akan diukur. Budaya organisasi mengacu pada keyakinan bersama pekerjanya tentang apa yang diperlukan bagi organisasi untuk berhasil (Hoy, *et al* dalam Douglas, 2010). Dari pandangan tersebut dapat diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja. Dengan kata lain, jika iklim organisasi secara kondusif, maka makin tinggi komitmen kerja internal auditor.

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Internal Audit Bank

Motivasi merupakan komponen utama yang menjelaskan perilaku organisasi dan meningkatkan komitmen dan kinerja di antara karyawan. Motivasi merupakan konsep personal yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Untuk mencapai kesuksesan tersebut setiap orang mempunyai hambatan-hambatan yang berbeda,

dan dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

Devi (2009) mengenai analisis kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui kebutuhan akan prestasi dan kekuasaan serta rasa aman kerja dan kesempatan promosi.

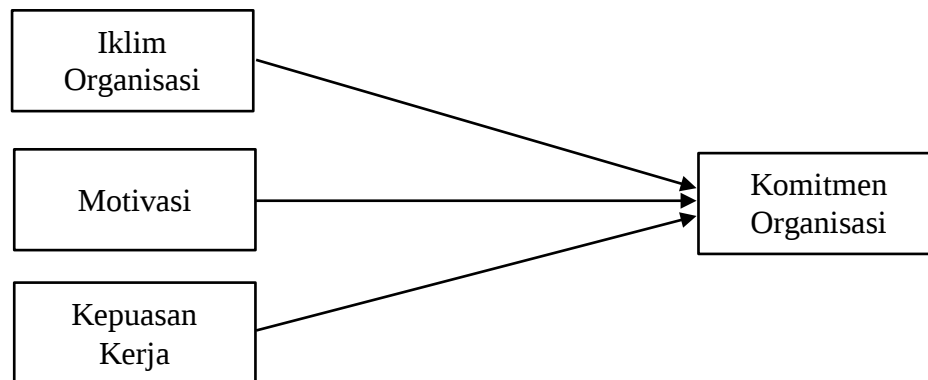
Dengan memiliki motivasi berprestasi maka akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan (perilaku produktif dan selalu memperhatikan kualitas) dapat menjadi sikap dan perilaku permanen pada diri individu. Motivasi kerja akan dapat mendobrak ketahanan individu dalam menghadapi tantangan hidup sehingga mencapai kesuksesan. Dari pandangan tersebut dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja. Dengan kata lain, jika motivasi internal auditor tinggi, maka makin tinggi komitmen kerja internal auditor.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Internal Audit Bank

Mowday *et al.* (2000) menemukan bahwa komitmen dan kepuasan kerja secara signifikan terkait satu sama lain dengan proposisi dasar bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden komitmen organisasi karena komitmen memakan waktu lama untuk membentuk dan hanya terjadi setelah orang puas dengan pekerjaan seseorang. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja akan membuat pekerja tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen karyawan. Supervisi pimpinan, pimpinan yang melakukan pengawasan yang berlebihan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja, begitu juga dengan pimpinan yang bersikap acuh dengan karyawannya akan membuat karyawan tersebut merasa tidak dihargai oleh pimpinannya. Dari pandangan tersebut dapat diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung

positif terhadap komitmen kerja. Dengan kata lain, jika internal auditor terpuaskan, maka semakin tinggi komitmen kerja internal auditor.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dibuat model kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan bagan di atas peneliti menyimpulkan sementara melalui hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen internal auditor bank umum swasta devisa.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen internal auditor bank umum swasta devisa.
3. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap internal auditor bank umum swasta devisa.

Metodologi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada kantor pusat bank umum swasta devisa yang berada di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor pada Divisi Audit Internal Bank umum swasta Devisa di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif kausal. Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja. Jumlah internal auditor Bank umum swasta Devisa di Jakarta

adalah sebanyak 70 orang. Karena sedikitnya jumlah populasi, maka dalam penelitian ini digunakan metode sensus, teknik pengambilan sampling menggunakan sensus yaitu sampel yang ditentukan sama dengan yang ada dalam populasi (Noor, 2013).

Noor (2013) mengatakan bahwa analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menganalisis data penelitian yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini data yang diperoleh dalam penelitian ini perlu dianalisis lebih lanjut agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu perlu ditetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, juga untuk menguji kebenaran hipotesis. Hasil dari jawaban angket diuji dengan menggunakan pendekatan uji asumsi klasik dengan analisis metode regresi, ditemukan (hasil temuan penelitian), dibahas dengan dimaknai (diinterpretasikan) sesuai dengan analisis. Akhirnya, temuan-temuan dalam penelitian disimpulkan, kemudian dianalisis implementasi dari teori dan temuan dalam penelitian, dan selanjutnya penulis memberikan saran-saran untuk perbaikan bagi organisasi.

Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antar variable independen dengan variabel dependen. Peneliti melakukan korelasi *Kendall's Tau* dan *Spearman's Rho* untuk mengukur hubungan antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dengan menggunakan instrumen (alat ukur) di dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terlebih dahulu dilakukan pengujian berupa uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 20 for windows*. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika konsistensi alat ukur dapat dipercaya.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

		KOMITMEN	IKLIM	MOTIVASI	KEP_KER
KOMITMEN	Pearson Correlation	1	.780**	.776**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
IKLIM	Pearson Correlation	.780**	1	.596**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
MOTIVASI	Pearson Correlation	.776**	.596**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
KEP_KER	Pearson Correlation	.875**	.620**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antar butir pertanyaan semua item nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Pada variable komitmen (Y) sebesar 1,00 lebih besar dari r-tabel atau dapat dikatakan $1,00 > 0,30$ artinya item pertanyaan dari variabel komitmen valid. Selain itu juga item pertanyaan dari variabel iklim (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) juga dinyatakan valid dikarenakan nilai lebih dari 0,30.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen, formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien dari *alpha cronbach*. Reliabilitas dari setiap pertanyaan akan merujuk dari Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat (Rainsch, 2004), dalam penelitian ini nilai reliabilitas dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

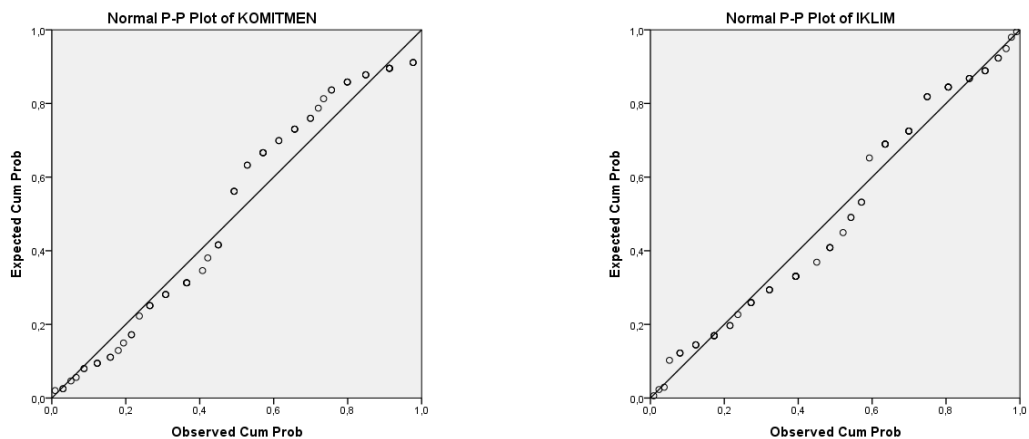
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas untuk keempat variabel beserta memiliki nilai $0,912 > 0,90$. Ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar dapat dipercaya dalam mengukur dengan kategori reliabilitas sempurna.

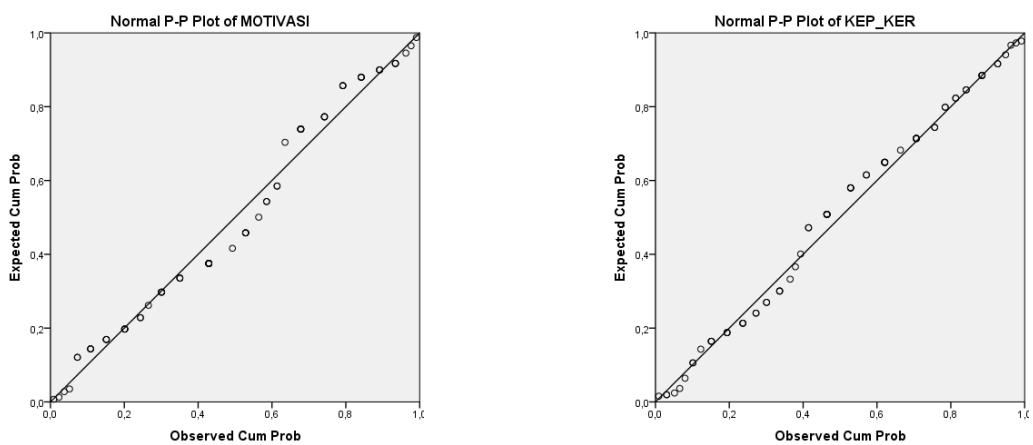
Pengujian Asumsi Klasik Model Regresi Linier

a. Pengujian Asumsi Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal. Dapat dikatakan normal ketika diuji melalui pada penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik hasil pengolahan SPSS pada gambar berikut.



Grafik 1. Normalitas Data Komitmen dan Iklim



Grafik 2. Normalitas Data Motivasi dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar diatas variabel dependen yakni komitmen organisasi (Y), dan variabel independen yakni iklim (X_1), motivasi (X_2), serta kepuasan kerja (X_3) berdistribusi normal. Dikarenakan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Pengujian Asumsi Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Hasil penelitian dalam melakukan uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,580	4,439		-,581	,563		
IKLIM	,359	,063	,317	5,683	,000	,558	1,793
MOTIVASI	,276	,069	,238	4,012	,000	,495	2,020
KEP_KER	,512	,060	,518	8,533	,000	,472	2,117

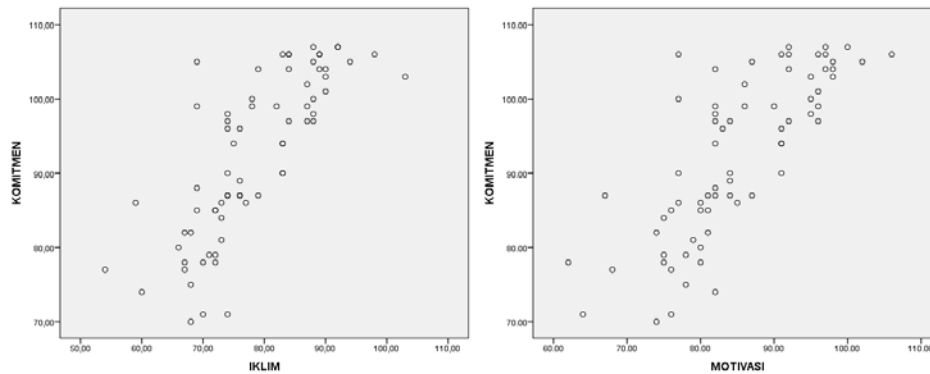
a. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa *tolerance* dan VIF pada variabel iklim (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai berkisar 0,058 sampai dengan 0,472 untuk nilai *tolerance*, sedangkan untuk nilai VIF pada variabel iklim (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berkisar 1,793 sampai dengan 2,117. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa didalam model regresi diduga tidak mengalami masalah multikolinearitas.

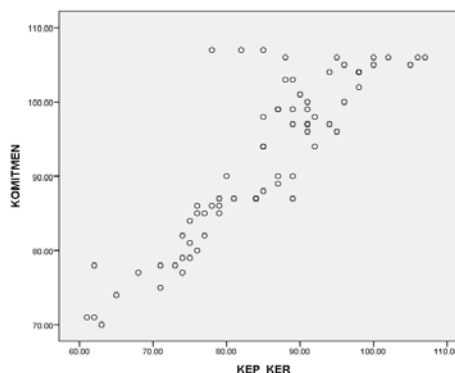
c. Pengujian Asumsi Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas maka penekanan pada grafik dimana sumbu X mewakili residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* sementara sumbu Y adalah Y prediksi. Di dalam penelitian ini hasil pengolahan dengan SPSS

menemukan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena pada grafik titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Grafik 3. Heterokedastisitas Iklim dan Motivasi



Grafik 4. Heterokedastisitas Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis

Pada pengujian ini penulis melakukan uji hipotesis pada analisis regresi ganda, pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Didalam penelitian dengan melakukan korelasi *Kendall's Tau* dan *Spearman's Rho* untuk mengukur hubungan antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian korelasi berdasarkan pengolahan data SPSS, sebagai berikut:

Tabel 4
Korelasi antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen

			IKLIM	MOTIVASI	KEP_KER	KOMITMEN
Kendall's tau_b	KOMITMEN	Correlation Coefficient	.650**	.630**	.722**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	70	70	70	70
Spearman's rho	KOMITMEN	Correlation Coefficient	.819**	.794**	.839**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji diatas maka menunjukkan adanya korelasi yang ditunjukkan dengan uji korelasi Kendall's Tau dan Spearman's Rho dengan diperoleh hasil yang signifikan pada alpha 0,01. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel independen dengan dependen. Setiap variabel independen menunjukkan nilai yang signifikan.

a. Uji F-Statistik

Hasil penelitian yang dilakukan dalam tabel 5 menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 141,491 dan F-Tabel 2,71 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga F-hitung > F-tabel, artinya bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hal ini berarti bahwa iklim memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen internal auditor bank umum swasta devisa.

Tabel 5
Analisa Varians Iklim Organisasi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN * IKLIM	(Combined)	6711,538	27	248,575	7,056	,000
	Linearity	4984,364	1	4984,364	141,491	,000
	Deviation from Linearity	1727,174	26	66,430	1,886	,033
	Within Groups	1479,548	42	35,227		
	Total	8191,086	69			

Hasil penelitian yang dilakukan dalam tabel 6 menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 127,757 dan F-Tabel 2,71 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga F-hitung > F-tabel, artinya bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen internal auditor bank umum swasta devisa.

Tabel 6
Analisa Varians Motivasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	6571,127	27	243,375	6,310	,000
		Linearity	4927,630	1	4927,630	127,757	,000
		Deviation from Linearity	1643,498	26	63,211	1,639	,075
	Within Groups		1619,958	42	38,570		
	Total		8191,086	69			

Hasil penelitian yang dilakukan dalam tabel 7 menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 264,715 dan F-Tabel 2,71 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga F-hitung > F-tabel, artinya bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen internal auditor bank umum swasta devisa.

Tabel 7
Analisa Varians Kepuasan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN * KEP_KER	Between Groups	(Combined)	7314,936	32	228,592	9,653	,000
		Linearity	6268,383	1	6268,383	264,715	,000
		Deviation from Linearity	1046,552	31	33,760	1,426	,150
	Within Groups		876,150	37	23,680		
	Total		8191,086	69			

Analisa varian dari keseluruhan variabel independen memperlihatkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan dalam tabel 8 menunjukkan bahwa F-hitung dari keseluruhan variabel independen secara bersama-sama menunjukan nilai sebesar 169,565 dan F-Tabel 2,71 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga F-hitung > F-tabel, artinya bahwa H_0 ditolak dan

menerima H_1 . Hal ini berarti bahwa keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap komitmen internal auditor bank umum swasta devisa.

Tabel 8
Analisa Varians secara bersama-sama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7250,394	3	2416,798	169,565	,000 ^b
	Residual	940,692	66	14,253		
	Total	8191,086	69			

a. Dependent Variable: KOMITMEN

b. Predictors: (Constant), KEP_KER, IKLIM, MOTIVASI

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 bertujuan untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel tidak bebasnya. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,880	3,77530

a. Predictors: (Constant), KEP_KER, IKLIM, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Nilai R dalam tabel 9 = 0.941, nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel independennya cukup kuat karena angka lebih dari ($>$) 0.5. Nilai R square mencerminkan koefisien determinasi, Oleh karena variabel amatan lebih dari dua, maka dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square* dengan nilai 0.880. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian kepuasan kerja anggota tim dalam tugas pemeriksaan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen sebesar 88%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Nilai *Standard Error of Estimate* (SEE) sebesar 3.77, nilai ini mengindikasikan kemungkinan terjadinya kesalahan dari variabel dependen komitmen kerja adalah 3,77. Makin kecil SEE

akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. SEE hasil pengolahan data dalam penelitian ini adalah kecil sehingga model regresi dalam penelitian ini diduga dapat memprediksi variabel dependen komitmen kerja.

c. Uji t-Statistik

Untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen maka dilakukan uji t yang berfungsi untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan melalui program SPSS diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 10.

Tabel 10
Koefisien t-hitung dan Signifikansi Variabel Bebas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,580	4,439		-,581	,563
IKLIM	,359	,063	,317	5,683	,000
MOTIVASI	,276	,069	,238	4,012	,000
KEP_KER	,512	,060	,518	8,533	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Dari Tabel 10 dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dalam hasil penelitian variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 5,683 lebih besar ($>$) t-tabel sebesar 1,996 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar 0,5, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen internal auditor bank umum devisa.

Variabel motivasi menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 4,012 lebih besar ($>$) t-tabel sebesar 1,996 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar 0,5, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen internal auditor bank umum devisa.

Variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 8,533 lebih besar ($>$) t-tabel sebesar 1,996 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar 0,5, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen internal auditor bank umum devisa.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memerlukan pemahaman terhadap beberapa hal baik menyangkut konsep, metodologi maupun teknis yang menyebabkan adanya keterbatasan dalam penelitian. Beberapa keterbatasan yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif atau menggunakan alat statistika sehingga tidak mungkin mengulas secara mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti dan Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel perlu ada penambahan agar variabel dapat diungkap secara lengkap.

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dibahas pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen. Ini menunjukkan bahwa perbaikan iklim organisasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen. Ini menunjukkan bahwa perbaikan motivasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen. Ini menunjukkan bahwa perbaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen.

Implikasi

Untuk mewujudkan pencapaian komitmen kerja pada bank umum swasta devisa, tidak cukup mengandalkan para internal auditor ditugaskan berdasarkan keterampilan atau berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki, tetapi diperlukan adanya upaya meningkatkan efektivitas iklim organisasi, motivasi dan kepuasan

kerja yang mendukung sehingga dapat diuraikan sebagai berikut. Hasil penelitian menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Implikasinya adalah jika perbaikan iklim organisasi dilakukan maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Implikasinya adalah jika perbaikan motivasi dilakukan maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Implikasinya adalah jika perbaikan kepuasan kerja dilakukan maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen.

Saran

Seharusnya, manajemen bank umum swasta devisa menjaga situasi kerja secara lebih kondusif. Hal-hal yang dapat dilakukan dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif antara lain adalah peningkatan kesejahteraan melalui promosi jabatan bagi internal auditor yang berprestasi akan menimbulkan dampak positif.

Seyogyanya motivasi kerja pegawai perlu disinergikan dan ditingkatkan serta perlunya diciptakan pola kerja yang mampu saling memberikan stimulus yang baik antar internal auditor. Misalnya manajemen bank mendukung internal auditor dalam melakukan evaluasi secara adil dan terbuka yang dinilai oleh auditor, karena penilaian tersebut merupakan temuan-temuan yang telah diperoleh dari divisi setiap bagian yang di auditing. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan komitmen internal audit pada bank umum swasta devisa.

Sebaiknya, dalam menciptakan kepuasan kerja bagi internal auditor maka manajemen dalam bank perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan mereka seperti memberikan arahan kepada divisi-divisi yang dinilai oleh internal auditor sehingga tidak memberikan jarak antar divisi audit internal dengan divisi lain, dengan demikian mereka tidak akan merasa terkucilkan dalam satu manajemen dan akan mencapai kepuasan kerja yang meningkat dan memiliki peningkatan komitmen dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Álvarez, Leticia Suarez., *et al.* (2009). "The Role of Commitment Perceived By The Consumer in Service Industries", *Management Research*. Vol. 7, No. 2.
- Bach, Stephen. (2005). *Managing Human Resources: Personnel Management in Transition* UK: Blackwell Publishing.
- Baron, Angela, dan Michael Armstong. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. USA: Kogan Page.
- Cahyasumirat, Gunawan. (2006). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank Abc), Tesis, Universitas Diponegoro.
- Colquitt, Jason A., *et al.* (2009). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Gareth R Jones. (2008). *Contemporary Management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Gibson, *et al.* (2008). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill International.
- Goleman, Daniel. (2007). *Social Intelligence*. USA: Bantam Dell.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2008). *Behavior in Organization* 9th Singapore: Person International.
- Griffin, Ricky W., dan Gregory Moorhead. (2007). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* 8th. USA: Houghton Mifflin.
- Ivancevich, John M., *et al.* (2008). *Organization Behavior and Management* 8th. Singapore: McGraw-Hill International.
- Jaros, Stephen. (2007). "Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues", *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4.
- Miswan. (2012). "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Negeri Sipil Pada Universitas Swasta Di Kota Bandung", *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 13, No. 2.
- Newstrom, John W. (2007). *Organization Behavior; Human Behavior at Work* 12th. Singapore: McGraw-Hill International.

- Noe, Raymond A., *et al.* (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Analisis Data Penelitian Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Kotig Consulting.
- _____. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2009). *Organization Behavior* 12th. Singapore: McGraw-Hill International.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2010). *Management*. Singapore: Prentice Hall.
- Schulte, M., *et al.* (2006). "Organizational Climate Systems and Psychological Climate Perceptions: A Cross-Level Study of Climate-Satisfaction Relationship". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3.
- Williams, Chuck. (2008). *Effective Management*. USA: Thomson South-Western.