



ANALISIS PENGARUH SIKAP PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Perguruan Tinggi Negeri
Di Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Asal :	Hadiah	Klass
Periode :	21 NOV 2005	657.07
Pengkatalog :		MUF
Oleh :		a

MUFIDAH
NIM. 010810301302

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2005**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Sikap Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

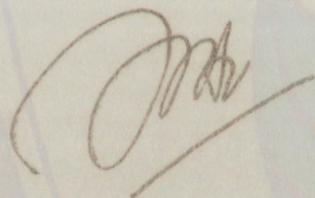
(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Perguruan Tinggi Negeri Di Jawa Timur)

Nama : Mufidah

Nim : 010810301302

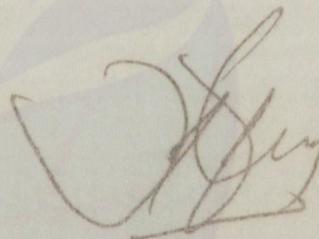
Jurusan : Akuntansi / S1

Pembimbing I



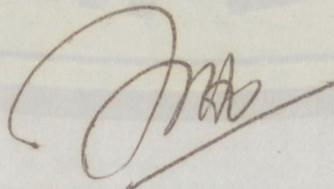
Drs. Wasito, M.Si, Ak.
NIP : 131 906 372

Pembimbing II



Drs. Sudarno, M.Si, Ak
NIP : 131 832 327

Ketua Jurusan



Drs. Wasito, M.Si, Ak.
NIP : 131 906 372

Tanggal Persetujuan : 22 Agustus 2005

JUDUL SKRIPSI

**Analisis Pengaruh Sikap Profesional Terhadap
Kepuasan Kerja**

**(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Perguruan Tinggi Negeri
Di Jawa Timur)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Mufidah
NIM : 010810301302
Jurusan : Akuntansi

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal:

29 Oktober 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

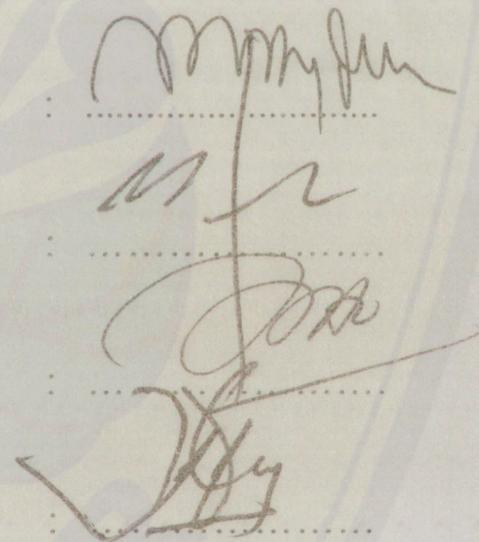
Susunan Tim Penguji

Ketua : Nama : M. Miqdad, SE, MM, Ak
NIP : 132 133 391

Sekretaris : Nama : Alfi Arif, SE, Ak
NIP : 132 232 793

Anggota : Nama : Drs. Wasito, M.Si, Ak
NIP : 131 906 372

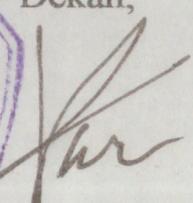
: Nama : Drs. Sudarno, M.Si, Ak
NIP : 131 832 327



Mengetahui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi

Dekan,




Dr. Sarwedi, MM
NIP. 131 276 658

PERSEMBAHAN

Atas kemurahan dan ridho Allah SWT, sehingga karya kecil ini dapat penulis persembahkan untuk :

- ☉ Bapak dan Ibuku tercinta yang telah membekaliku Iman, Ilmu dan Kasih sayang.
- ☉ Pak Puh H Kusmono, SH, MM yang banyak memberikan bantuan baik material maupun spiritual.
- ☉ Mbak Uut dan Mbak Lilik, atas indahnya persaudaraan dan kebersamaan baik dalam suka maupun duka.
- ☉ Calon kemenakan kecilku tersayang.
- ☉ Tri Angga B.L, sahabat dan pendampingku.
- ☉ Almamaterku tercinta

MOTO

*Janganlah kalian jadikan ilmumu, sebagai suatu
kebodohan;*

*Janganlah kalian jadikan keyakinanmu, sebagai
suatu keraguan;*

Kalau memang tau, laksanakanlah !!!

Kalau memang yakin, nyatakanlah !!!

(Ali Bin Abi Thalib)

*Keberhasilan merupakan kebebasan dari
kekhawatiran, ketakutan, frustrasi serta kegagalan.
Keberhasilan juga berarti rasa hormat terhadap
diri sendiri, terus-menerus memperoleh kebahagiaan
yang lebih riil dan kepuasan dari hidup ini seta
mampu memberi bagi orang yang membutuhkan
pertolongan.*

(Renungan pribadi)

ABSTRAKSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dimensi sikap profesional (afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi pada profesi, kebutuhan untuk mandiri dan kewajiban sosial) berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi negeri (PTN) di Jawa Timur. Penelitian ini mengambil sampel akuntan pendidik pada Universitas Jember, Universitas Airlangga dan Universitas Brawijaya. Ada lima hipotesis yang diajukan, hipotesis pertama sampai kelima di uji dengan analisis linear berganda.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei. Data primer merupakan data utama dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan melakukan *self administered questionnaires* kepada responden. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling*.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, variabel sikap profesional afiliasi komunitas, dedikasi pada profesi, keyakinan pada peraturan sendiri, kebutuhan otonomi dan kewajiban sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini disebabkan karena sikap profesional akuntan pendidik tidak hanya terbentuk hanya dari satu faktor, melainkan didorong oleh beberapa faktor yang terbentuk menjadi satu-kesatuan.

Kata kunci : Sikap profesional dan kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Analisis Pengaruh Sikap Profesional Terhadap Kepuasan Kerja “ Studi empiris pada akuntan pendidik perguruan tinggi negeri di Jawa Timur.

Pemahaman menyeluruh mengenai bidang ilmu akuntansi memang tidak dapat diperoleh hanya dengan studi selama empat tahun. Didalam kurun waktu itu seorang mahasiswa jurusan akuntansi diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang dapat menunjukkan seberapa jauh pengertiannya mengenai ilmu itu, meskipun hanya sebagian kecil. Oleh karena itu, penulis berusaha menyajikan suatu karya ilmiah yang merupakan tugas akhir dalam proses belajar mengajar di fakultas ini.

Penulis menyadari terwujudnya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sarwedi, MM. Selaku dekan fakultas ekonomi universitas jember.
2. Bapak Drs. Wasito, Msi, Ak. Selaku ketua jurusan akuntansi fakultas ekonomi universitas jember sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan kepada penulis.
3. Bapak Drs. Sudarno, Msi, Ak. Selaku pembimbing II yang memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
4. *Pak Jo dan Buk Darmi*, atas perjuangan yang tak kenal letih dan doa yang senantiasa dipanjatkan untuk kesuksesanku
5. Sahabatku tercinta *alifa dan buk ketum "farida"* terima kasih untuk indahnya persahabatan dalam kualitas bukan dalam kuantitas.
6. *Srimulat Gank, P' pejabat "Hendrik", Karul, Dafit, Jarwo, Dono, Desy, Fitri, dan Popy*, terima kasih untuk hari-hari indahnya.
7. Temanku yang sangat murah hati *Neni, Yuli, Iffi, dan Pak Eko*, terima kasih untuk segala informasi dan bantuan yang telah diberikan.
8. Teman-temanku di *Eight Distro and cloting*, *Habib* thanks untuk pinjaman komputernya dan *Aping* thanks untuk murah senyumnya.
9. *Ira, Buk Farok, Ina, Mbak Suci*, terimakasih untuk bantuan waktunya.
10. *Nuryani* tercinta, Perjuangan Semangat dan Inspirasiku.
11. Serta semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Jember, September 2005
Penulis,

Mufidah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDAPERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Sebelumnya	6
2.2 Landasan Teori	7
2.2.1 Tinjauan Tentang Sikap Profesional.....	7
2.2.2 Kepuasan Kerja	10
2.3 Hipotesis	11
III METODE PENELITIAN	13
3.1 Jenis dan Sumber Data	13
3.2 Populasi dan Sampel	13
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	14
3.3.1 Sikap Profesional	14
3.3.2 Kepuasan Kerja	15

3.4	Tehnik Analisis Data	16
3.4.1	Statistik Diskriptif	16
3.5	Uji Kualitas Data	16
3.5.1	Uji Validitas	16
3.5.2	Uji Reliabilititas	17
3.6	Metode Analisa Data	17
3.6.1	Analisis Deskriptif	17
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	17
3.6.3	Uji Hipotesis	19
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	22
4.1	Gambaran Umum Responden	22
4.2	Hasil pengujian Kualitas Data	26
4.2.1	Hasil Pengujian Validitas	26
4.2.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	28
4.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	29
4.3.1	Hasil Pengujian Data Outlier dan Ekstrim	29
4.3.2	Hasil Pengujian Normalitas Data	29
4.3.3	Hasil Pengujian Multikolinearitas	30
4.3.4	Hasil Pengujian Autokolerasi	31
4.3.5	Hasil Pengujian Non- Heteroekesdastisitas	31
4.3.6	Hasil pengujian Hipotesis	32
	1. Hasil Analisis Linear Berganda	32
	2. Hasil analisis Uji F	32
	3. Hasil Analisis Uji T	33
V	SIMPULAN DAN SARAN	37
5.1	Kesimpulan	37
5.2	Keterbatasan	38
5.3	Saran	39

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DARTAR TABEL

Tabel 3.1 : Jumlah Akuntan Pendidik PTN di Jawa Timur.....	14
Tabel 3.2 : Perincian Item-item Instrumen Sikap Profesional.....	15
Tabel 3.3 : Perincian Item-item Instrumen Kepuasan Kerja.....	16
Tabel 4.1 : Deskripsi Proses Pengumpulan Data Kuisisioner	23
Tabel 4.2 : Demografi Responden Akuntan Pendidik PTN di Jawa Timur	24
Tabel 4.3 : Statistik Diskriptif	25
Tabel 4.4 : Hasil Pengujian Validitas	27
Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Reliabilitas	29
Tabel 4.6 : Hasil Penujian Normalitas Data (Kolmogorof Smirnof).....	30
Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Multikolinieritas	30
Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Non – heterokedastisitas	31
Tabel 4.9 : Hasil Uji T	34

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3 : Statistik Diskriptif
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 : Uji Outlier
- Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 8 : Hasil Uji Linear Beganda
- Lampiran 9 : hasil Uji Non- Heterokesdastisitas



Unit UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pendidikan merupakan salah satu wahana yang cukup ampuh bagi upaya-upaya pengembangan kualitas SDM karena pendidikan sebagai agen perubahan yang mampu mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik secara sistematis dan pragmatik serta sistemik. Disamping itu lembaga pendidikan memiliki legitimasi sosial sehingga mampu bertahan berabad-abad sejak sebelum terbentuknya *Academica* di jaman Yunani kuno sampai saat ini (Usman, 2000:163). Meskipun demikian lembaga pendidikan tidak luput dari gugatan masyarakat tempat dia berada karena ketidakmampuannya dalam mengemban misi dan visinya secara optimal sehingga timbul pemikiran agar lembaga pendidikan dihapuskan saja.

Ivan Illich tahun 1970-an mengkampanyekan agar sekolah dihapuskan (*deschooling*) saja, karena dalam hal ini sekolah dianggap hanya membelenggu kebebasan berpikir dan kreativitas peserta didiknya melalui kurikulum tetapi gugatan kelompok *curenavaca* itu hanya sampai pada saran pembubaran sekolah-sekolah saja, tanpa mampu menawarkan jalan keluar terbaik (Bruner, dalam Usman, 2000:165).

Pendidikan di Indonesia dewasa ini mengalami pengaruh negatif globalisasi dan krisis multidimensional meliputi krisis : mutu dan relevansi lulusan, moral, pembiayaan, efisiensi, relevansi, pemerataan, dan manajemen.

Berkaitan dengan persoalan diatas, sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, perguruan tinggi diharapkan menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan IPTEK. Dalam kaitannya dengan pengembangan SDM, perguruan tinggi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas lulusannya agar dapat kompeten dalam bersaing, selain itu perguruan tinggi diharapkan mampu meningkatkan kualitas staf pengajarnya (Dosen).

Menurut Taracpatjeka (dalam Ruwanto, 1999:2) untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, sebuah perguruan tinggi diharapkan untuk dapat mandiri dalam pertumbuhan maupun operasinya dan peran pendidik (dosen/guru) memegang posisi kunci terhadap kemajuan perguruan tinggi maupun keberhasilan anak didiknya.

Menurut Glickman dalam Oka, (1999:2) pada diri guru, terletak tanggung jawab keberhasilan belajar murid. Setiap guru dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan kemampuan profesionalnya. Berbagai cara dapat ditempuh oleh guru, seperti belajar sendiri, mengikuti berbagai penataran dan pelatihan, dan mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dalam bidang profesi. Untuk dapat melaksanakan tugasnya agar mencapai hasil yang baik, seorang guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi dalam berpikir abstrak, tetapi juga dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam bidang tugasnya. Guru yang berpikir abstraknya tinggi, akan mampu melihat setiap persoalan yang berhubungan dengan tugas-tugas pengajaran yang dihadapi dalam berbagai perspektif, mampu mengembangkan berbagai alternatif pemecahan masalah, dan mampu memilih serta menentukan alternatif pemecahan masalah yang terbaik yang berdasarkan langkah-langkah yang rasional. Guru yang memiliki komitmen terhadap kerja yang baik memiliki kecenderungan untuk merasa terlibat secara aktif dan penuh tanggung jawab dalam tugas-tugas yang pengajaran. Tingkat komitmen guru ini dapat dilihat dari perhatiannya terhadap tugas, perhatiannya terhadap siswa, dan tingkat kepeduliannya terhadap orang lain dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan tingkat kemampuan berpikir abstrak dan tingkat komitmen guru terhadap tugas, dapat ditentukan tingkat kematangan kerja guru. Guru yang memiliki kematangan kerja yang tinggi disebut guru yang profesional.

Glikman dalam Oka, (1999:4) berpendapat bahwa kemampuan befikir abstrak diartikan sebagai kemampuan guru dalam memandang setiap masalah dalam berbagai perspektif, mampu menyusun dan mengembangkan berbagai alternatif pemecahan masalah, dan mampu memilih alternatif pemecahan masalah yang terbaik. Sedangkan guru yang memiliki kemampuan berfikir

abstrak yang tinggi diasumsikan sebagai guru yang dapat melihat suatu masalah dari berbagai perspektif, dapat menelurkan berbagai alternatif pemecahan masalah yang dihadapi, dapat menyusun suatu rencana dan memikirkan setiap langkah. dapat memikirkan keuntungan dan kerugian dari masing-masing langkah dan bersedia mengubah rencana apabila diperkirakan dalam pelaksanaannya tidak akan terwujud.

Dengan begitu, dosen yang profesional akan menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi. Kualitas hasil pendidikan tidak akan mungkin dicapai apabila dosen tidak mempunyai kualitas yang baik pula. Dosen yang profesional akan melaksanakan proses pembelajarannya dengan kualitas yang tinggi. Banyak faktor yang berperan dalam pembentukan dosen yang profesional seperti : tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembinaan oleh perguruan tinggi ditempat, partisipasinya dalam pertemuan-pertemuan ilmiah, kepribadian dan kematangan kerja.

Kematangan kerja dosen dapat dirumuskan sebagai kemauan dan kemampuan dosen untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya secara cepat dan cermat. Glickman (dalam Oka, 1999:5) mengemukakan dua elemen penting untuk mengukur keefektifan kerja guru, yaitu (1) kemampuan abstrak, dan (2) komitmennya terhadap tugas. elemen-elemen yang dikemukakan oleh Glickman ini tidak jauh berbeda dengan kemampuan dan kemauan sebagai dasar untuk mengukur kematangan kerja.

Beberapa penelitian yang membahas konsep profesionalisme, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Guntur dkk.(2002). Konsep profesionalisme yang dikembangkan mencakup lima dimensi yaitu : afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan pada peraturan sendiri atau profesi, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial. Konsep profesionalisme yang terdiri dari lima dimensi ini digunakan untuk mengukur pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja auditor internal perusahaan manufaktur (Guntur dkk.,2002).

Purnamasari (2003) juga meneliti masalah profesionalisme. Konsep profesionalisme yang dikembangkan disini adalah mencakup tiga dimensi yaitu

: *communication skill, intellectual skill, dan interpersonal skill*. Disamping itu penelitian yang dikembangkan oleh Purnamasari (2003) ini digunakan untuk mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta terhadap profesionalisme dosen akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2003) menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme dosen akuntansi berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan mahasiswa.

Pada dasarnya konsep sikap profesional yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan konsep profesionalisme yang digunakan oleh Guntur dkk.(2002) yang mencakup lima dimensi. Yang membedakan adalah pada sampel atau obyek yang diteliti, dimana pada penelitian Guntur dkk. (2002) sampel yang diteliti adalah auditor internal perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel akuntan pendidik pada perguruan tinggi negeri di Jawa Timur, yang bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi sikap professional berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang akuntan pendidik.

Jika dibandingkan dengan penelitian Purnamasari (2003) yang membedakan adalah dimensi profesionalisme yang dipergunakan, dimana dalam penelitian Purnamasari (2003) konsep profesionalisme yang digunakan mencakup tiga dimensi, yaitu: *communication skill, intellectual skill, dan interpersonal skill*. Sedangkan konsep sikap profesional pada penelitian ini mencakup lima dimensi, yaitu: afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan pada peraturan sendiri atau profesi, dedikasi pada profesi dan kewajiban social.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

Apakah dimensi sikap profesional afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah dimensi sikap profesional afiliasi komunitas, dedikasi pada profesi, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan pada peraturan sendiri dan kewajiban sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu akuntansi keprilakuan
- b. Memberikan sumbangan pengetahuan ilmiah mengenai profesionalisme dalam akuntansi yang dapat membantu organisasi mencapai sasaran di lingkungan perguruan tinggi.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dalam ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu akuntansi pada khususnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah Guntur dkk (2002), Rahmawati (1997), dan Sumardi (2001).

Penelitian Guntur dkk. (2002) yang berjudul Analisis pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dan analisis pengaruh profesionalisme terhadap hasil kerja (out comes), merupakan sebuah studi empiris terhadap auditor internal perusahaan manufaktur di Indonesia. Dimana konsep profesionalisme yang dikembangkan, mengutip teori profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall dalam Guntur dkk (2002). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 150 auditor internal perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ). Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lima dimensi profesionalisme yang meliputi : afiliasi komunitas, keyakinan pada peraturan sendiri, dedikasi pada profesi, kebutuhan untuk mandiri dan kewajiban sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, atau sebaliknya seorang auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan apa yang dilakukannya akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian Guntur dkk (2002) ini diinspirasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Forgaty (1995), dengan Judul "Professionalism audits consequences : A study Internal Auditors. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Forgaty (1995) juga dikutip teori profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968), yaitu bagaimana para profesionalisme memandang profesi mereka, yang tercermin dari sikap dan perilaku mereka. Pada penelitian ini Kalbers dan Forgaty (1995) melakukan penelitian terhadap 445 auditor internal sebagai sampel dari 13 organisasi dari perusahaan yang

berbeda, menyimpulkan bahwa hanya dua dimensi profesionalisme yang berhubungan dengan kinerja yaitu afiliasi komunitas (*community affiliation*) dan kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*). Sedangkan untuk variabel dedikasi pada profesi (*dedication*), keyakinan pada profesi (*belief self regulation*), dan kewajiban social tidak berhubungan dengan kepuasan kerja auditor internal.

Penelitian Kalbers dan Forgy (1995) ini juga direplikasi oleh Rahmawati (1997) dan Sumardi (2001). Pada penelitannya, Rahmawati dalam Guntur dkk (2002 : 3) mengambil sampel 127 auditor internal Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia yang menyimpulkan bahwa auditor internal dengan profesionalisme yang tinggi ternyata mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula.

Penelitian Sumardi dalam Guntur dkk (2002 : 4) mengambil sampel auditor internal pemerintah (BPKP) seluruh Indonesia, secara umum menyimpulkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan terhadap kinerja auditor internal dan hanya satu dimensi profesionalisme yang tidak mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu dimensi kebutuhan untuk mandiri.

Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Guntur dkk (2002). Perbedaan pokok penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada sampel penelitian. Sampel penelitian terdahulu adalah auditor internal perusahaan manufaktur di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ), sedangkan penelitian ini mengambil sampel akuntan pendidik perguruan tinggi negeri di Jawa Timur

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tinjauan Tentang Sikap Profesional

Sikap profesional dikalangan akuntan pendidik mutlak diperlukan, mengingat dalam perubahan lingkungan bisnis yang terjadi saat ini menyebabkan adanya globalisasi pada banyak negara yang menimbulkan terjadinya kompetensi dalam banyak bidang salah satunya adalah menyangkut lulusan akuntansi yang diharapkan kompeten dan mampu bersaing dengan



lulusan akuntansi dari negara lain. Sehingga dituntut adanya sikap profesional dari akuntan pendidik untuk menciptakan lulusan yang kompeten tersebut.

Usman, (1995) mendefinisikan profesionalisme sebagai kata sifat yang berarti pencaharian dan kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.

Pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian harus diaplikasikan sebagai kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya (Usman, 1995). Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan (Sudjana dalam Usman, 1995 : 14).

Selanjutnya Machfoedz dalam Purnamasari (2003:9) mendefinisikan profesionalisme sebagai keahlian (*skill*) pengetahuan (*know ledge*) dan etika (*ethic*). Untuk menjadi akuntan , akademi maupun praktisi mencapai tingkat profesionalisme yang memadai, maka mereka harus menguasai tiga hal tersebut.

Profesionalisme merupakan elemen dan motivasi yang memberikan sumbangan pada orang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi (Hall dalam Guntur dkk, 2002: 3). Berikut ini merupakan gambaran rinci dimensi dari teori profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall dalam Guntur dkk. (2002: 3) :

a. *Affiliasi Komunitas (community affiliation)*

Yaitu menggunakan kata profesi sebagai acuan termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

b. *Kebutuhan untuk mandiri (autonomy demand)*

Merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain

(pemerintah, mahasiswa, mereka yang bukan anggota profesi) setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut personal itu sendiri dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

c. Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief self regulation*)

Yang dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

d. Dedikasi pada profesi (*dedication*)

Dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki, keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan, pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi. Sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

e. Kewajiban Sosial (*social obligation*)

Merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh merupakan baik untuk masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja (Gorenson dan Sorenzen dalam Guntur dkk, 2002 : 4).

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkatan hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan terhadapnya. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Untuk sebagian orang, tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mungkin mempunyai nilai netral atau bahkan negatif. Untuk orang lain hasil kerja semacam itu mungkin mempunyai nilai positif yang tinggi. Manusia berbeda dalam hal kepentingan yang mereka lekatkan pada hasil pekerjaan. Perbedaan itu sendiri akan menjelaskan tingkat kepuasan kerja yang berbeda untuk tugas kerja yang pada dasarnya sama.

Menurut Gibson dkk (1996) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap yang di miliki individu mengenai pekerjaannya, kebijakan dan prosedur affiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan jam kerja, Gibson dkk (1996) mengungkapkan lima karakteristik penting dalam peranan kerja antara lain :

1. Pembayaran : Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.
2. Pekerjaan : Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi : Adanya kesempatan untuk maju.
4. Penyelia : Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
5. Rekan kerja : Sampai sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten dan saling mendukung.

Jelas bagi kita bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya, menurut Hasibuan (1996, kebutuhan (*needs*) dan keinginan-keinginan (*wants*) yang dipuaskan dengan bekerja itu adalah :

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis) seperti makan, minum, tempat tinggal dan lainnya.

2. Kebutuhan sosial : Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan jika manusia-manusia individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan Egoistik : hal ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

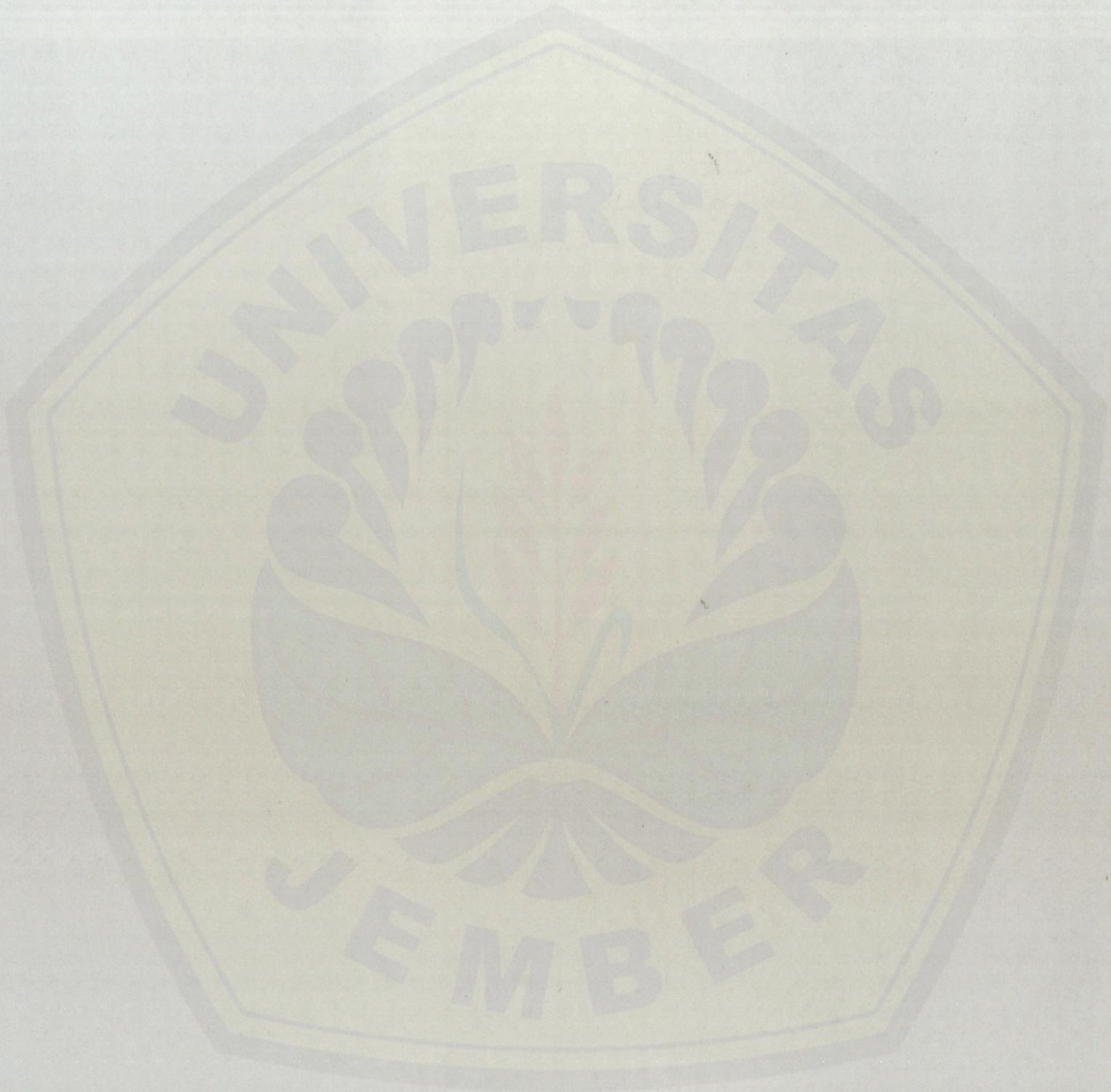
Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian kepuasan kerja ini adalah menyangkut suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robins dalam Guntur dkk, 2002 : 7) dan model kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja intrinsik. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan menikmati, tantangan dan kepuasan yang diperoleh seseorang dari kesuksesan pemenuhan tugas dan pekerjaannya (Ferguson dalam Guntur dkk, 1995 : 7).

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu asumsi atau pernyataan yang mana, mungkin benar atau mungkin salah mengenai satu atau lebih populasi (Gasperz, 1988: 295). Berdasarkan landasan teori pada bagian sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- Ha1 : Semakin tinggi pengaruh dimensi sikap profesional afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
- Ha2 : Semakin tinggi pengaruh dimensi sikap profesional afiliasi komunitas mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
- Ha3 : Semakin tinggi pengaruh dimensi sikap profesional kebutuhan untuk mandiri mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
- Ha4 : Semakin tinggi pengaruh dimensi sikap profesional keyakinan terhadap peraturan sendiri mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

- Ha5 : Semakin tinggi pengaruh dimensi sikap profesional dedikasi pada profesi mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
- Ha6 : Semakin tinggi pengaruh dimensi sikap profesionali kewajiban sosial mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.





BAB III

Metode Penelitian

3.1 Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro dalam Purnamasari 2003 : 17). Data primer ini diperoleh melalui *personal administered questionnaires* kepada responden yaitu akuntan pendidik pada Perguruan Tinggi negeri di Jawa timur (Selain IKIP). Penyampaian kuesioner dilakukan dengan memberikan secara langsung kepada responden dengan pertimbangan peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden untuk memberikan penjelasan seperlunya mengenai kuisisioner, selain itu teknik ini memiliki tingkat tanggapan (*respon rate*) yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan pendistribusian kuisisioner melalui pos (Indriantoro, 1996 :134)

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unsur – unsur yang akan diteliti atau dijadikan sebagai obyek penelitian dan kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan obyek-obyek tersebut (Gaspersz, 1988 : 25). Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh akuntan pendidik, pada perguruan tinggi negeri di Jawa Timur. Penentuan jumlah populasi ini berdasarkan survei data yang diperoleh peneliti sendiri dengan melihat data di bagian kepegawaian dan administrasi. Jumlah akuntan pendidik yang terbatas menyebabkan peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian, metode pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria pada saat penelitian dilakukan akuntan pendidik tersebut aktif (tidak cuti atau pendidikan).

Setelah melakukan survei pendahuluan pada bagian administrasi pada masing-masing perguruan tinggi, diperoleh sampel sebanyak 144 akuntan pendidik dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Akuntan Pendidik PTN di Jawa Timur (populasi)

Perguruan Tinggi Negeri	Dosen
Univrsitas Jember	14
Uniuersitas Airlangga	47
Universitas Brawijaya	42
Universitas Trunojoyo	11
Jumlah	114

Sumber : Bagian Administrasi Unej, Unair, Unibraw, Unijoyo

3.3 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu :

3.3.1 Sikap Profesi

Definisi dari sikap profesional ini mengutip dari teori yang dikemukakan oleh Hall dalam Guntur dkk, (2002) yang meliputi lima dimensi yaitu : afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan pada peraturan sendiri, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial yang terbagi menjadi 20 item. Sedangkan untuk pengukuran instrumen digunakan 7 (tujuh) poin skala likert mulai dari :

- Sangat tidak setuju (STS) skor 1
- Tidak setuju (TS) skor 2
- Tidak tahu (TT) skor 3
- Setuju (S) skor 4
- Sangat setuju (ST) skor 5

Tabel 3.2
Perincian item instrumen

Kepuasan kerja	Nomor Item Dalam Kuesioner
a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.	1 s/d 4
b. Kepuasan dengan rekan sesama profesi.	5 s/d 8
c. Kepuasan dengan promosi	9 s/d 12
d. Kepuasan dengan penyelia	13 s/d 16
e. Kepuasan dengan gaji	16 s/d 20

3.4 Tehnik Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan data serta penyajian hasil peringkasan data tersebut. Data statistik dalam penelitian ini diperoleh dari hasil sensus dan survei umumnya masih acak dan tidak terorganisir dengan baik (*raw data*). Untuk memberikan gambaran mengenai definisi demografi responden penelitian (umur, pendidikan, pengalaman masa kerja, jenis kelamin) dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan nilai median, maximum dan minimum.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo : 181). Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Oleh karena dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner maka daftar pertanyaan yang disusun dalam kuesioner tersebut harus mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh untuk masing - masing pernyataan dengan skor yang diperoleh untuk masing-masing pernyataan dengan skor total dengan tehnik korelasi *product moment* (*pearson correlation*). Kriteria yang ditetapkan adalah r - hitung (koefisien korelasi) lebih besar dan pada r - tabel (nilai kritis) pada taraf signifikan 0.05. jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat pengukur tersebut dikatakan valid.

3.5.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama (Murtiyani, 2001 : 552)

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,5 (Nunally dalam Indriasari, 2003 : 29) semakin besar alpha maka alat pengukur yang digunakan semakin reliable.

3.6 Metode Analisa Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan obyek (variable) penelitian yang diteliti dan hasil penelitian di lapangan. Adapun jumlah variabel dari penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja akuntan pendidik.
2. Variabel independen yaitu sikap profesional akuntan pendidik yang terdiri dari lima dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi pada profesi, kewajiban sosial.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Damodar dalam Murtiyani, (2001 : 553) pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik yang harus terpenuhi antara lain data harus normal, tidak ada multikolinear, tidak

multikorelasi, datanya harus homogenitas, tidak ada heteroskedastisitas dan tidak adanya autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Menurut *central limit theorem*, asumsi normalitas akan terpenuhi apabila jumlah sampel yang digunakan lebih dari atau sama dengan 30 (Mendenhall dan Beaver dalam Murtiyani, 2001 :553). Disamping itu untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan uji normalitas dengan *Kolmogorof- Smirnov* yang di bantu dengan *SPSS for windows 10.0*. data dikatakan terdistribusi normal apabila angka signifikansi lebih dari 0,05 (Santoso,2002 L 36).

b. Pengujian Multikolinearitas

Menurut Damodar dalam Murtiyani, (2001 : 554) multikolinier merupakan suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan diantara variabel independen.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya toleransi value atau *variance inflation factor*-nya (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 0,10 maka terjadi kolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel apabila nilai VIF berada pada kurang 0,10 sampai 10 (Murtiyani, 2001 : 554). Piranti lunak yang digunakan untuk melakukan uji ini adalah *SPSS for windows 10.0*.

c. Pengujian Non – Heteroskedastisitas

Asumsi yang digunakan dalam pengujian non-heteroskedisitas adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi itu bersifat homoskedastisitas, yaitu semua gangguan memiliki varian yang sama. (Murtiyani, 2001 : 555). Heteroskedastisitas mengakibatkan pengujian statistik menjadi bias. Untuk menguji asumsi ini digunakan uji levene. Apabila semua nilai levene test lebih tinggi dari 0,05 maka model yang digunakan telah

memenuhi asumsi Homoskedastisitas (Santoso, 2001 : 118). Piranti yang digunakan adalah *SPSS for windos 10.0*.

d. Pengujian Autokorelasi

Menurut Damodar dalam Murtiyani, (2001 : 555) autokorelasi adalah kondisi yang berurutan diantara gangguan yang masuk ke dalam fungsi regresi untu mendeteksi adanya autokorelasi digunakan *Durbin Watson test*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotasis, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regresion*). Analisis regresi berganda merupakan pengujian yang menghubungkan satu variabel dependen denngan beberapa variabel independen dalam 1 (satu) model prediks

Model persamaan regresi untuk mengukur profesionalisme dosen ini diformulasikan sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana :

y = kepuasan kerja akuntan pendidik

a = konstanta regresi

b = koefisien regresi variabel independen

x₁ = afiliasi komunitas

x₂ = kebutuhan otonomi

x₃ = keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi

x₄ = dedikasi pada profesi

x₅ = kewajiban sosial

e = kesalahan regresi (*regression error*)

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara besama-sama (simultan), langkah- langkah dalam uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

Ho : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Variabel – variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen

Ho : $b_1, b_2, b_3 = 0$

Variabel – variabel independent mempengaruhi variabel dependen

2. Menentukan nilai F_{hitung} dengan bantuan SPSS *for windows 10.0*.

nilai F_{hitung} apabila dihitung dengan rumus :

$$f = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

F = nilai F

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel penelitian

n = jumlah sampel penelitian

3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

- apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti Ho ditolak dan Ha diterima
- apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti Ho gagal dan Ha ditolak

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Ho : $b \neq 0$, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ho : $b = 0$, berarti berarti variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

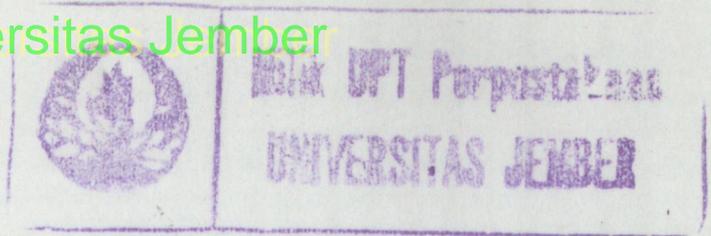
2. Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefisien regresi}}{s \text{ tan dart deviasi}}$$

3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 gagal dan H_a ditolak





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan diuraikan hasil yang diperoleh dari jawaban-jawaban kuisisioner yang telah disebarakan kepada responden, dalam hal ini adalah akuntan pendidik perguruan tinggi negeri di Jawa Timur. Penyebaran kuisisioner ini dimulai pada bulan mei sampai dengan 5 juni 2005. pada sub bab populasi dan sampel telah dijelaskan bahwa sampel yang dipilih dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk itu penulis melakukan survei terhadap jumlah akuntan pendidik pada masing-masing perguruan tinggi negeri. Berdasarkan survei tersebut diketahui bahwa populasi berjumlah 114 akuntan pendidik, yang sekaligus dipergunakan sebagai sampel penelitian. Untuk memenuhi kriteria jumlah sampel, peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 114 eksemplar secara langsung kepada responden. Dari 114 kuisisioner yang disebarakan, jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 44 eksemplar dan 70 eksemplar tidak kembali. Setelah melalui proses pengeditan data kuisisioner yang kembali ada 7 kuisisioner yang tidak digunakan dalam analisa selanjutnya dikarenakan pengisian yang kurang lengkap. Dengan demikian jumlah kuisisioner yang dapat digunakan dalam pengolahan lebih lanjut sebanyak 37 eksemplar, dengan tingkat respon akhir 32%. Deskripsi selengkapnya mengenai proses penyebaran dan pengembalian kuisisioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.2
Demografi Responden Akuntan Pendidik PTN di Jawa Timur

Keterangan	Jumlah	Prosentase
1. Asal PTN		
a. Unej	12	32,0%
b. Unair	14	38,0%
c. Unibraw	11	20,0%
2. Jenis kelamin		
a. laki-laki	21	57,0%
b. Perempuan	16	43,0%
3. Usia		
a. < 26		
b. 26-30	6	16,0%
c. 31-35	19	52,0%
d. 36-40	6	16,0%
e. > 40	6	16,0%
4. Pengalaman mengajar (th)		
a. 1-5	6	16,0%
b. 6-10	17	46,0%
c. 11-15	5	14,0%
d. 16-20	6	16,0%
e. > 20	3	8,0%
5. Pendidikan		
a. S1	7	19,0%
b. S2	30	81,0%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah sampel terbanyak adalah Universitas Airlangga berjumlah 14 responden (38%), hal ini dikarenakan jumlah akuntan pendidiknya relatif banyak. Dari 37 responden, jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan yaitu sebanyak 21 responden (57%), sedangkan untuk perempuan 16 responden (43%). Dapat diketahui pula bahwa responden rata-rata berusia antara 31 hingga 35 tahun (52%), hal ini terkait dengan pengalaman mengajar para akuntan pendidik yaitu antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 17 responden (46%). Sehingga pada usia tersebut seorang akuntan pendidik sudah mengenyam pendidikan rata-rata Strata dua (S2), dimana untuk pendidikan Strata dua (S2) ini adalah paling dominan yaitu 30 responden (81%) dari 37 responden yang ada.

Pengujian data diskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Hasil analisis diskriptif mengenai nilai minimum, maximum, median (nilai tengah) dari data yang diolah ditunjukkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Statistik Diskriptif

Variabel	Median	Minimum	Maximum
X1	0.84	-3.96	4.36
X2	0.36	-2,85	3.70
X3	0.19	-7.12	4.31
X4	-0.12	-3.86	4.14
X5	-0.23	-4.13	4.33
Y	0.47	-7.85	10.74

Sumber : Out Put SPSS (Lampiran 3)

Dari Tabel 4.3 yang menunjukkan hasil statistik diskriptif data yang diperoleh akan diolah, dapat dilihat pada variabel afiliasi komunitas memperoleh nilai tengah (median) sebesar 0,84. Nilai minimum yang diperoleh -3,96 dan nilai maximum yang diperoleh adalah 4,36.

Variabel kewajiban sosial memperoleh nilai tengah (median) sebesar 0,36. Nilai minimum yang diperoleh adalah -2,85 dan nilai maximum yang diperoleh adalah 3,70.

Variabel keyakinan pada peraturan sendiri memperoleh nilai tengah (median) sebesar 0,19. Nilai minimum yang diperoleh adalah -7,12 dan nilai maximum yang diperoleh adalah 4,31.

Variabel dedikasi pada profesi memperoleh nilai tengah (median) sebesar -0,12. Nilai minimum yang diperoleh adalah -3,86 sedangkan nilai maximumnya sebesar 4,14.

Variabel kebutuhan untuk mandiri memperoleh nilai tengah sebesar -0,23. Nilai minimum yang diperoleh sebesar -4,13 sedangkan untuk nilai maximumnya sebesar 4,33.

Variabel dependen kepuasan kerja memperoleh nilai tengah (median) sebesar 0,47. Nilai minimum yang diperoleh sebesar -7,86 dan untuk nilai maximumnya adalah 10,74.

4.2 Hasil Pengujian Kualitas Data

4.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu tes atas instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian tersebut dilakukan menghitung korelasi masing-masing pernyataan terhadap skor total menggunakan korelasi *Product Momen Pearson*. Apabila korelasi *Pearson* antara item/butir pertanyaan dengan skor totalnya memiliki *level of significance* $< 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid, dan oleh sebab itu dapat digunakan sebagai penyusun konstruk variabel penelitian. Rangkuman hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Korelasi Dengan Skor Total	Sig.	Keterangan
X1	1	0,606	0,000	Valid
	2	0,796	0,000	Valid
	3	0,802	0,000	Valid
	4	0,504	0,000	Valid
X2	1	0,504	0,000	Valid
	2	0,754	0,000	Valid
	3	0,533	0,000	Valid
	4	0,716	0,000	Valid
X3	1	0,632	0,000	Valid
	2	0,574	0,000	Valid
	3	0,564	0,000	Valid
	4	0,806	0,000	Valid
X4	1	0,699	0,000	Valid
	2	0,544	0,000	Valid
	3	0,527	0,000	Valid
	4	0,650	0,000	Valid
X5	1	0,647	0,000	Valid
	2	0,547	0,003	Valid
	3	0,507	0,001	Valid
	4	0,539	0,018	Valid
Y	1	0,517	0,000	Valid
	2	0,531	0,000	Valid
	3	0,519	0,003	Valid
	4	0,515	0,000	Valid
	5	0,507	0,007	Valid
	6	0,646	0,000	Valid

	7	0,636	0,000	Valid
	8	0,524	0,002	Valid
	9	0,505	0,008	Valid
	10	0,607	0,000	Valid
	11	0,521	0,000	Valid
	12	0,509	0,001	Valid
	13	0,623	0,000	Valid
	14	0,621	0,000	Valid
	15	0,606	0,001	Valid
	16	0,596	0,002	Valid
	17	0,531	0,001	Valid
	18	0,543	0,007	Valid
	19	-0,513	0,005	Valid
	20	0,541	0,001	Valid

Sumber : Output SPSS (lampiran 4)

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan telah valid dan oleh sebab itu dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,500 semakin besar alpha maka alat pengukur yang digunakan semakin reliabel.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
X1	.5353	Reliabel
X2	.5252	Reliabel
X3	.5104	Reliabel
X4	.5019	Reliabel
X5	.5009	Reliabel
Y	.5013	Reliabel

Sumber : Output SPSS (lampiran 5)

Hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS menunjukkan bahwa dari enam variabel yang diuji, semuanya memiliki nilai alpha *Cronbach* lebih dari 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel.

4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Pengujian Data Outlier dan Ekstrim

Hasil uji outlier dengan menggunakan boxplot pada lampiran 5 menunjukkan bahwa terdapat beberapa data yang outlier. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa *case* (kasus) pada keenam variabel yang berada diluar area boxploot, yaitu antara lain :

- *Case* 16 dan 17 pada variabel X1
- *Case* 7,13, dan 31 pada variabel X2
- *Case* 10 pada variabel Y

Oleh sebab itu keenam *case* tersebut tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis.

4.3.2 Hasil Pengujian Normalitas Data

Uji Normalitas Data dilakukan dengan menggunakan statistik uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (lampiran 7). Suatu variabel berasal dari distribusi normal apabila nilai *Asymp.sig* berada diatas *level of significance*

0,05 ($>0,05$). Berikut ringkasan hasil pengujian normalitas data dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov Test)

Variabel	Asymp.Sig	Distribusi
X1	0,268	Normal
X2	0,227	Normal
X3	0,522	Normal
X4	0,752	Normal
X5	0,478	Normal
Y	1,000	Normal

Sumber : Output SPSS (lampiran 7)

Dari hasil pengujian non parametrik diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel berasal dari distribusi normal.

4.3.3 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model regresi mengandung multikolinearity apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10. Hasil output SPSS untuk *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan nilai sebagai berikut;

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Multikolinertas

Variabel	VIF	Multikolineritas
X1	1,066	Tidak Terjadi
X2	1,060	Tidak Terjadi
X3	1,085	Tidak Terjadi
X4	1,091	Tidak Terjadi
X5	1,088	Tidak Terjadi

Sumber : Output SPSS (lampiran 8)

4.3.6 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi yang telah distandarisasikan dengan *Z-Score* sebagai berikut :

$$Y = 0,327 + 0,351X_1 + 0,329X_2 + 0,0848X_3 + 0,0421X_4 + 0,688X_5 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi berganda juga diperoleh angka R square sebesar 0,549 atau sekitar 54,9% variabel kepuasan kerja akuntan pendidik dipengaruhi oleh variabel-variabel independen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel independen. Standar eror estimasi regresi pada model regresi diatas adalah sebesar 3,7092.

2. Hasil Analisis Uji F

Hipotesis penelitian yang di-uji:

H_0 = Variabel Independen Afiliasi Komunitas Profesi (X1), Kewajiban Sosial (X2), Keyakinan pada peraturan sendiri (X3), Dedikasi pada profesi (X4), dan tuntutan untuk otonomi (X5) secara simultan atau bersama-sama **tidak berpengaruh** terhadap Kepuasan kerja akuntan pendidik (Y),

H_1 = Variabel Independen Afiliasi Komunitas Profesi (X1), Kewajiban Sosial (X2), Keyakinan pada peraturan sendiri (X3), Dedikasi pada profesi (X4), dan tuntutan untuk otonomi (X5) secara simultan atau bersama-sama **berpengaruh** terhadap Kepuasan kerja akuntan pendidik (Y),

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila $-F^\alpha < F \text{ hitung} < F^\alpha$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Bila $F \text{ hitung} < -F^\alpha$ atau $F \text{ hitung} > F^\alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Atau Jika, sig. (α) > 0,05 maka terima H_1

Dan bila sig. (α) \leq 0,05 maka tolak H_0

Hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 10.0 adalah sebagai berikut :

F hitung = 4,011 dengan sig. (α) = 0,000

Karena Sig. (α) kurang dari 0,05 ($\leq 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi, Variabel Independen Afiliasi Komunitas Profesi (X1), Kewajiban Sosial (X2), Keyakinan pada peraturan sendiri (X3), Dedikasi pada profesi (X4), dan tuntutan untuk otonomi (X5) secara simultan mempengaruhi Kepuasan kerja akuntan pendidik (Y),

Hal ini konsisten dengan penelitian Guntur dkk (2002) maupun Kalbers dan Forgyat (1995) yang menunjukkan bahwa auditor internal yang profesional akan cenderung puas terhadap pekerjaannya dan sebaliknya auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan apa yang diinginkannya akan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

3. Hasil Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

H_0 ; $\beta_1 = 0$, $\beta_2 = 0$, $\beta_3 = 0$, $\beta_4 = 0$, $\beta_5 = 0$, , tidak ada pengaruh variabel Independen secara parsial terhadap variabel dependen.

H_1 ; $\beta_1 \neq 0$, $\beta_2 \neq 0$, $\beta_3 \neq 0$, $\beta_4 \neq 0$, $\beta_5 \neq 0$, , ada pengaruh variabel Independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria penarikan kesimpulan pada pengujian dua sisi (*two tailed test*) adalah sebagai berikut :

Terima H_0 jika, $-t_{\alpha/2} < t \text{ hitung} < t_{\alpha/2}$

Tolak H_0 jika, $t \text{ hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau $t \text{ hitung} > t_{\alpha/2}$

Atau.

jika $\text{Sig. } (\alpha) > 0,025$ maka terima H_0

sedangkan jika $\text{Sig. } (\alpha) \leq 0,025$ maka tolak H_0 , hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Variabel	Sig. (α)	Keputusan
Afiliasi Komunitas Profesi (X1)	0,003	Tolak H_0
Kewajiban Sosial (X2)	0,004	Tolak H_0
Keyakinan pada peraturan sendiri (X3)w	0,008	Tolak H_0
Dedikasi pada profesi (X4),	0,009	Tolak H_0
Tuntutan untuk otonomi (X5)	0,001	Terima H_0

Sumber : Output SPSS (lampiran 8)

1. Pengujian terhadap koefisien regresi Afiliasi komunitas profesi (X1)

$$\text{Sig. } (\alpha) = 0,003$$

$\text{Sig. } (\alpha) < 0,025$, kesimpulan menolak H_0 , jadi terdapat pengaruh secara parsial variabel Afiliasi komunitas profesi terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik

Hal ini disebabkan karena seorang akuntan pendidik yang dapat membangun kesadaran profesi melalui ikatan profesinya serta menjadikan pekerjaan atau profesinya sebagai sumber ide utama akan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya tersebut. Dimana hasil pengujian hipotesis ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur dkk (2002) serta Kalbers dan Forgaty (1995) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor internal sangat dipengaruhi oleh afiliasi komunitasnya.

2. Pengujian terhadap koefisien regresi Variabel Kewajiban social (X2)

$$\text{Sig. } (\alpha) = 0,004$$

$\text{Sig. } (\alpha) < 0,025$, kesimpulan menolak H_0 , jadi variable Kewajiban social berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Ketika seorang akuntan pendidik berada pada suatu pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajer secara ketat, mereka akan sulit menciptakan suatu tugas yang menimbulkan kemandirian dalam tugas. Pada saat mereka mampu membuat keputusan sendiri tanpa campur tangan (intervensi) ataupun tekanan dari pihak lain, mereka akan cenderung puas pada pekerjaan yang dilakukannya. Hipotesis ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur dkk (2002) yang menyebutkan bahwa seorang auditor internal yang mampu menjalankan kebutuhan untuk mandiri akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

3. Pengujian terhadap koefisien regresi Variabel keyakinan pada peraturan sendiri (X3)

Sig. (α) = 0,008

Sig. (α) < 0,025, kesimpulan menolak H_0 , jadi variabel keyakinan pada peraturan sendiri berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Sesama rekan seprofesi akuntan pendidik akan lebih berwenang dalam menilai pekerjaan rekan seprofesinya dari pada pihak lain. Bila ini sudah tercipta dalam kalangan akuntan pendidik, maka mereka akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya. Hipotesis ini mendukung hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Guntur dkk (2002) yang menunjukkan bahwa seorang auditor internal akan merasa puas terhadap pekerjaannya, jika yang menilai pekerjaannya adalah rekan sesama profesinya.

4. Pengujian terhadap koefisien regresi Variabel Dedikasi pada profesi (X4)

Sig. (α) = 0,009

Sig. (α) < 0,025, kesimpulan menolak H_0 , jadi variable Dedikasi pada profesi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Jika seorang akuntan pendidik dapat menggunakan pengetaaahuan dan kecakapanyang dimilikinya dengan baik, dapat mencurahkan diri secara total terhadap pekerjaannya maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan tersebut meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Karena yang

didahulukan adalah kepuasan rohani baru kemudian materi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Guntur dkk (2002) seorang auditor internal yang mempunyai totalitas terhadap pekerjaannya akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya.

5. Pengujian terhadap koefisien regresi Variabel Tuntutan untuk otonomi (X5).

Sig. (α) = 0,001

Sig. (α) < 0,025, kesimpulan menolak H_0 , jadi Tuntutan untuk otonomi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Jika pekerjaan akuntan pendidik dapat bermanfaat bagi masyarakat maupun rekan sesama profesinya maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Guntur dkk (2002 maupun Kalbers dan Forgy (1995) yang menunjukkan bahwa auditor internal yang pekerjaannya dapat bermanfaat bagi masyarakat maupun rekan seprofesinya akan merasa puas terhadap pekerjaan tersebut.

Pada koefisien korelasi parsial variable independent terhadap variable dependen, dapat kita lihat bahwa semua variable independent berkorelasi secara positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel independen maka akan berpengaruh semakin besar terhadap variable dependen atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat dimensi profesionalitas afiliasi komunitas profesi, kewajiban social, keyakinan pada peraturan sendiri, dedikasi pada profesi dan, kebutuhan untuk otonomi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja akuntan pendidik.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh dimensi sikap profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik pada perguruan tinggi negeri di Jawa timur, yang meliputi Universitas Jember, Universitas Airlangga dan Universitas Brawijaya baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis satu (H1) dimensi profesionalisme afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan pada peraturan sendiri, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena menurut hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $< F$ tabel serta nilai probabilitas $< 0,05$. Disamping itu, hasil pengujian hipotesis ini konsisten dengan penelitian Guntur dkk (2002) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor internal dipengaruhi oleh lima dimensi profesionalisme (afiliasi komunitas, keyakinan pada peraturan sendiri, dedikasi pada profesi, kebutuhan untuk mandiri dan kewajiban sosial).
2. Hipotesis dua (H2) dimensi profesionalisme afiliasi komunitas berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena menurut hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung $< t$ tabel serta nilai probabilitas $< 0,025$. Dimana hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Guntur dkk (2002), bahwa afiliasi komunitas mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.
3. Hipotesis tiga (H3) dimensi profesionalisme kewajiban sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena menurut hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung



- < t tabel serta nilai probabilitas < 0,025. Dimana hasil penelitian ini mendukung penelitaaian Guntur dkk (2002), bahwa kewajiban sosial mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.
4. Hipotesis empat (H4) dimensi profesionalisme keyakinan pada peraturan sendiri berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena menurut hasil uji hipotesis t hitung < t tabel serta nilai probabilitas < 0,025. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Guntur dkk (2002), bahwa keyakinan pada peraturan sendiri mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.
 5. Hipotesis lima (H5) dimensi profesionalisme dedikasi pada profesi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung < t tabel serta nilai probabilita < 0,025. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Guntur dkk (2002), bahwa dedikasi pada profesi mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.
 6. Hipotesis enam (H6) dimensi profesionalisme kewajiban sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung < t tabel serta nilai probabilitas < 0,025. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Guntur dkk (2002), yang menyatakan bahwa kewajiban sosial mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.

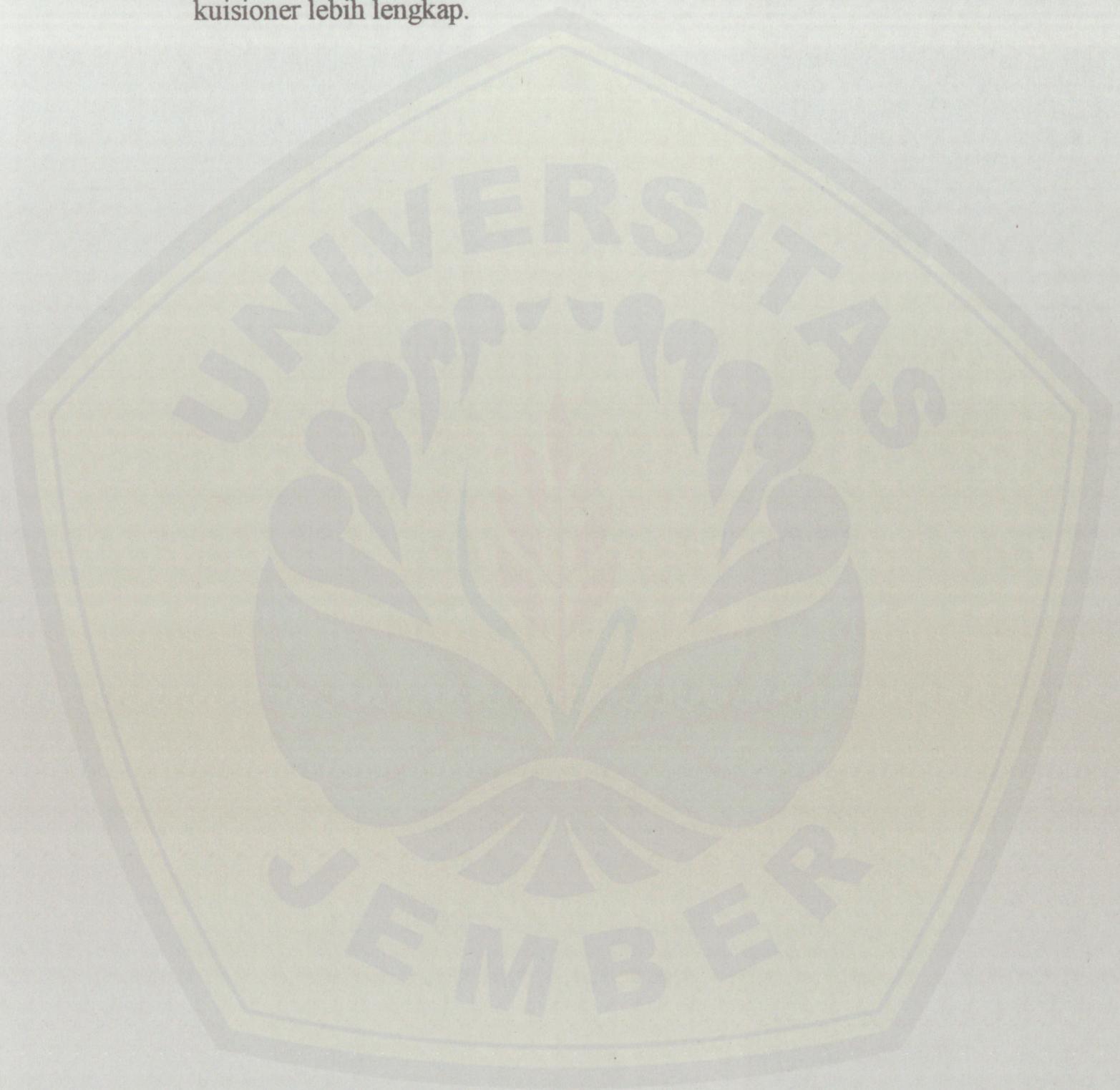
5.2 Keterbatasan

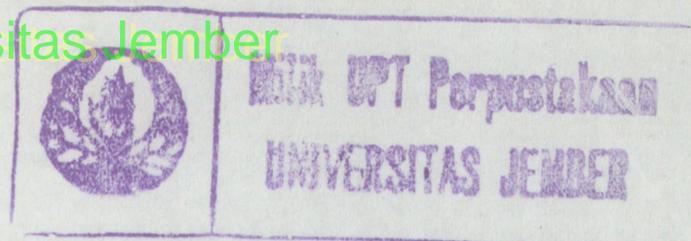
Penelitian ini mempunyai keterbatasan dan kelemahan sebagai berikut :

- 1 Sampel yang diperoleh dalam penelitian hanya mencakup wilayah Jawa Timur saja, sehingga hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diandalkan untuk lingkup yang lebih luas
- 2 Peneliti tidak dapat memberikan penjelasan secara langsung kepada seluruh responden mengenai pertanyaan penelitian, sehingga ada beberapa kuisisioner yang tidak lengkap pengisiannya.

5.2 Saran

- 1 Peneliti lebih lanjut diharapkan dapat memperluas sample penelitian yang digunakan dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia.
- 2 Peneliti lebih lanjut diharapkan dapat memberikan penjelasan langsung Mengenai teknik pengisian kuisisioner kepada responden agar pengisian kuisisioner lebih lengkap.





Daftar Pustaka

Gaspersz, Vincent, 1988, *Statistika*. Armica, Bandung.

Gibson Dkk, 1996, *Organisasi : Perilaku , Struktur, Proses*, Jilid I, Erlangga, Ciracas, Jakarta.

Guntur, Sri Yohanes Dkk, 2002, *Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Dan Analisis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Hasil Kerja*, Jurnal Manajemen Akuntansi Sistem Informasi, Vol 1/ 8, 2002.

Hasibuan, H. Malayu S.P, 1996, *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produksi*, Jakarta Bumi Aksara.

Indriasari, Ayu A. Y, 2003, *Persepsi Dosen Akuntansi Dan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kualitas Personal Akuntan Public*, Skripsi Universitas Jember

Indrintoro Nur dan Bambang Supomo, 1996, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi I, BPPE Yogyakarta.

Murtiyani, Siti, 2001, *Pengaruh Sistem Penganggaran, Sistem Pelaporan Dan Analisis, Dalam Hubungan Antara Partisipasi Dengan Efisiensi Dan Efektivitas Anggaran*, Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung, Hal. 542- 590.

Oka, Ketut, 1999, *Hubungan Antara Kematangan Kerja Dengan Performasi Mengajar Guru-Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Buleleng*, Aneka Widya, STKIP Singaraja.

Pratimawati Yulliya, 2003, *Pengaruh Gender Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Tekanan Kerja Di Kalangan Dosen Akuntansi*, Skripsi, Universitas Jember.

Puranamasari Wahyu, 2003, *Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi*, Skripsi, Universitas Jember.

Ruwanto, Bambang, 1999, *Tantangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Abad XXI*, Cakrawala FPMIPA IKIP Yogyakarta.

Salirawati, Das, 2000, *Peningkatan Kualitas Guru Melalui Program PGSMU*, Cakrawal Pendidikan, FMIPA Universitas Negeri Yogyakarta.

Santoso, Singgih, 2002, *Statistik Multivarian*, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

Usman Husaini, 2000, *Reorientasi Pendidikan Menuju Indonesia Baru*, Cakrawala Pendidikan, FT Universitas Negeri Yogyakarta.

Usman, Uzer. M, 1995, *Menjadi Guru Profesional*, ISBN, Bandung.



REKAM UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

**ANALISIS PENGARUH SIKAP PROFESIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA**

(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Perguruan pada Perguruan Tinggi
Negeri Di Jawa Timur)

LAMPIRAN 1: Pengantar Kuisisioner

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS JEMBER**

KUISISIONER

**ANALISIS PENGARUH SIKAP PROFESIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA**

Dengan salam dan do'a serta ucapan terima kasih atas partisipasinya dalam penelitian ini. Tujuan kuisisioner ini adalah untuk meneliti sejauh mana sikap profesional mempengaruhi kepuasan kerja dosen akuntansi. Silakan memberi jawaban dengan ikhlas. Jawaban yang dikumpulkan adalah sangat penting dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada profesi akuntansi. Jawaban akan diproses secara bersama-sama dan identitas pribadi anda akan dirahasiakan.

Kuisisioner ini terbagi dua bagian. Bagian A mengenai latar belakang responden dan bagian B berkaitan dengan faktor-faktor profesionalisme dan kepuasan kerja. Kedua bagian tersebut akan mengambil waktu antara 10 sampai 20 menit untuk dilengkapi. Atas segala kerjasama yang anda berikan amat dihargai dan didahului dengan ribuan ucapan terima kasih.

Peneliti :

MUFIDAH

Akuntansi 01 – 301

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

INSTRUMEN PENELITIAN

Berdasarkan instrumen profesionalisme yang digunakan oleh Hall (1968) *Professionalization and Bureacratizarion*, kemudian dikutip oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam *profesionalisme and its consequences*.

Guntur dkk memilih item-item yang sesuai dengan lima dimensi sikap profesional yang ditelitinya. Kemudian berdasarkan instrumen Guntur dkk (2002) peneliti memodifikasi item-item pengukur faktor-faktor sikap profesional yang disesuaikan untuk institusi pendidikan tinggi.

BAGIAN A

Pada bagian ini, anda diharapkan mengisi data responden. Pengisian ini kan menolong peneliti dalam menganalisis dan data tersebut tidak akan disalahgunakan pada saat diproses maupun dianalisis dalam laporan akhir atau pada masa-masa yang akan datang.

Anda diharapkan menandai atau mengisi hal-hal yang berkaitan dengan anda. Berikan tanda silang (X) hanya pada pernyataan yang paling tepat mengenai diri anda.

1. UMUR

- i. Kurang dari 26 tahun
- ii. 26 – 30 tahun
- iii. 31 – 35 tahun
- iv. 36 – 40 tahun
- v. Lebih dari 40 tahun

2. Jenis Kelamin

- i. Pria
- ii. Wanita

3. Pengalaman Mengajar

- i. 1 – 5 tahun
- ii. 6 – 10 tahun
- iii. 11 – 15 tahun
- iv. 16 – 20 tahun
- v. Lebih dari 20 tahun

4. Pendidikan

- i. S1
- ii. S2
- iii. S3

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

BAGIAN B

Coba pikir mengenai pekerjaan anda sekarang apakah sikap profesional anda berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Untuk setiap pernyataan berikut, beri tanda (X) dalam kotak berdasarkan skala di bawah ini untuk menggambarkan pendapat anda tentang sejauh mana dimensi profesionalisme melekat pada diri anda sekarang.

Skala (1) untuk menyatakan sangat tidak setuju

Skala (2) untuk menyatakan tidak setuju

Skala (3) untuk menyatakan sedikit tidak setuju

Skala (4) untuk menyatakan tidak tahu

Skala (5) untuk menyatakan sedikit setuju

Skala (6) untuk menyatakan setuju

Skala (7) untuk menyatakan sangat setuju

I. **Affiliasi Komunitas Profesi**

1 2 3 4 5

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya berlangganan, dan secara sistematis membaca jurnal akuntan pendidik dan publikasi profesional yang lain. | <input type="checkbox"/> |
| 2. Saya secara rutin menghadiri dan berpartisipasi dalam pertemuan yang diadakan oleh organisasi dosen akuntansi lokal / cabang. | <input type="checkbox"/> |
| 3. Saya sering melakukan pertukaran gagasan-gagasan dengan para dosen akuntansi dari perguruan tinggi lain | <input type="checkbox"/> |

4. Saya percaya bahwa semakin banyak dosen akuntansi seharusnya mendukung organisasi dosen akuntansi.

II. Kewajiban Sosial

5. Dosen akuntansi penting bagi prestasi mahasiswanya 1 2 3 4 5

6. Pentingnya dosen akuntansi sering kali dilebih-lebihkan.

7. Tidak banyak orang menyadari betapa pentingnya dosen akuntansi.

8. Adanya pengurangan peran atau independensi (kemandirian) dosen akuntansi akan membahayakan masyarakat.

III. Keyakinan Pada Peraturan Sendiri

9. Standart untuk perilaku profesional dosen akuntansi tidak dapat diterapkan secara seragam untuk semua organisasi. 1 2 3 4 5

10. Dosen akuntansi tidak memiliki cara yang dapat diandalkan untuk menilai kompetensi masing-masing dosen akuntansi

11. Organisasi dosen akuntansi seharusnya mempunyai kekuatan untuk menegakkan standart perilaku (kode etik) untuk dosen akuntansi.

12. Penilaian satu dosen akuntansi kepada dosen akuntansi lain lebih baik dari pada penilaian oleh bukan untuk profesi dosen akuntansi.

IV. Dedikasi Pada Profesi

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13. Saya senang ketika saya melihat dedikasi rekan dosen akuntansi saya | <input type="checkbox"/> |
| 14. Menyenangkan untuk melihat dosen yang idealis mengenai pekerjaannya. | <input type="checkbox"/> |
| 15. Sukar untuk menjadi antusias pada jenis pekerjaan yang saya lakukan. | <input type="checkbox"/> |
| 16. Saya akan tetap tinggal dalam profesi dosen akuntansi meskipun untuk itu saya harus mendapat sedikit pengurangan gaji. | <input type="checkbox"/> |

V. Tuntutan Untuk Otonomi

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 17. Dosen akuntansi seharusnya diberi peluang untuk membuat keputusan tentang apa yang harus diajarkan. | <input type="checkbox"/> |
| 18. Dosen akuntansi mempunyai metode pengajaran yang berbeda dengan dosen akuntansi lainnya. | <input type="checkbox"/> |
| 19. Metode pengajaran yang dilakukan oleh seorang dosen akuntansi tunduk pada pengkajian ulang metode pengajaran yang disampaikan oleh jurusan. | <input type="checkbox"/> |
| 20. Seorang dosen akuntansi seharusnya dibolehkan untuk membuat keputusan dalam hal metode pengajaran tanpa campur tangan jurusan. | <input type="checkbox"/> |

VI. Kepuasan Kerja

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri | | | | | |
| 21 Pekerjaan saya sangat menarik | <input type="checkbox"/> |
| 22 Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya | <input type="checkbox"/> |
| 23. Saya lebih suka melaksanakan pekerjaan lain | <input type="checkbox"/> |
| 24 Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya | <input type="checkbox"/> |
| b. Kepuasan dengan rekan sesama profesi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya | <input type="checkbox"/> |
| 26 Ketika saya meminta orang (teman) melakkan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai | <input type="checkbox"/> |
| 27 Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini | <input type="checkbox"/> |
| 28 Saya bekerja dengan orang yang bertanggungjawab | <input type="checkbox"/> |
| c. Kepuasan dengan promosi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 Saya tidak suka dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam organisasi saya | <input type="checkbox"/> |
| 30 Promosi jarang terjadi di dalam organisasi saya | <input type="checkbox"/> |
| 31 Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan | <input type="checkbox"/> |
| 32 Saya puas dengan tingkat kemajian saya | <input type="checkbox"/> |
| d. Kepuasan dengan penyelia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 Para atasan saya tidak mau mendengarkan saya | <input type="checkbox"/> |
| 34 Para atasan tidak memperlakukan saya dengan jujur | <input type="checkbox"/> |

35 Para atasan dimana saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan kepada saya

36 Para atasan dimana saya bekerja untuk mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi

e. Kepuasan dengan gaji

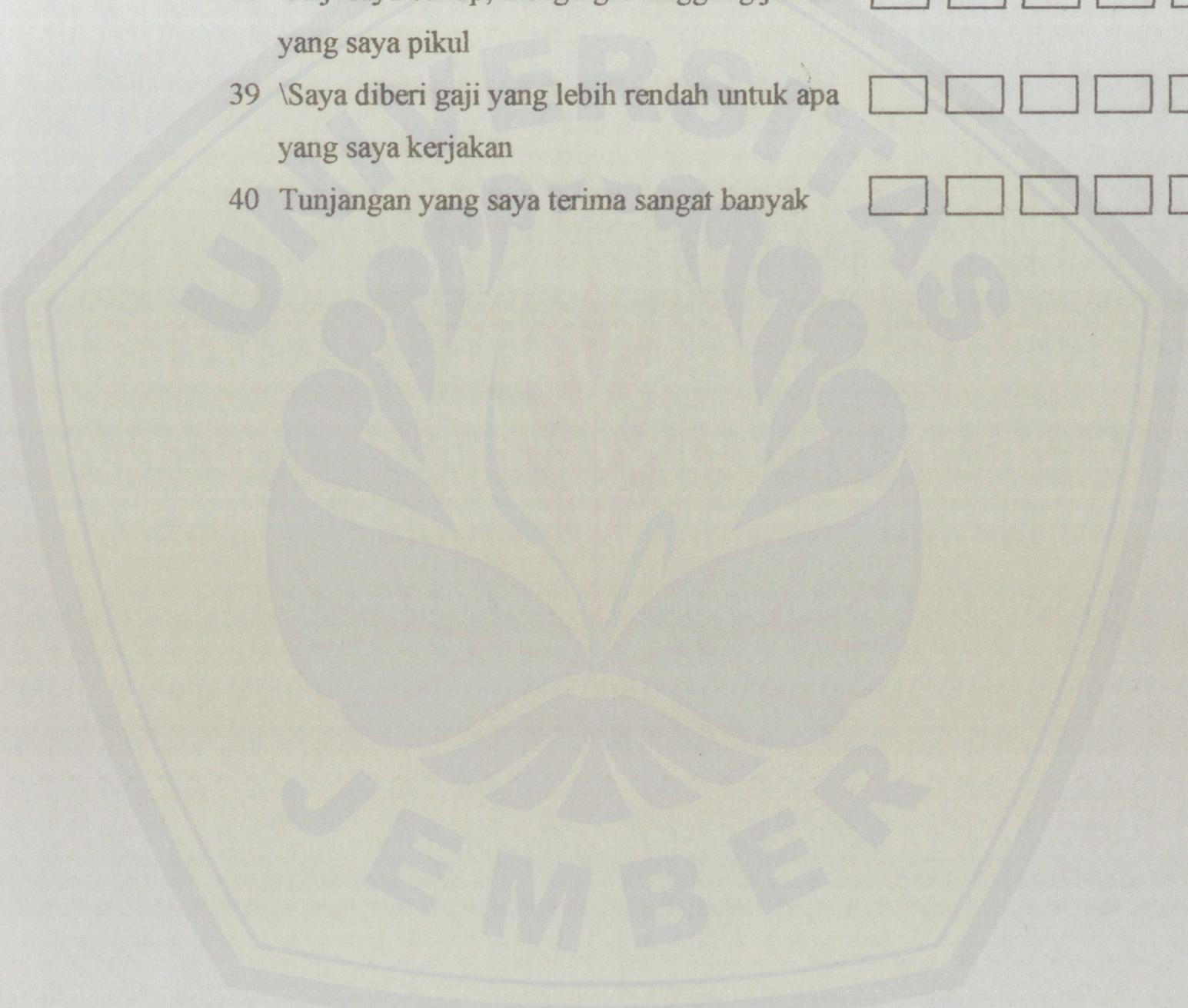
1 2 3 4 5

37 Organisasi dimana saya bekerja memberikan gaji yang lebih baik dari pada organisasi lain

38 Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul

39 \Saya diberi gaji yang lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan

40 Tunjangan yang saya terima sangat banyak



Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisioner

REKAPITULASI DATA HASIL KUISIONER SETELAH TRANSFORMASI DALAM Z-SCORE

No Res.	Nama PTN	X1				X2				X3				X4				X5								
		1	2	3	4	Total	1	2	3	4	Total	1	2	3	4	Total	1	2	3	4	Total					
1	UNEJ	0.61	-0.07	1.15	0.52	2.21	-0.91	0.54	0.67	1.42	1.72	0.73	-0.48	1.2	0.65	2.08	1.13	0.83	1.56	-0.76	2.77	-1.27	2.34	0.92	-1.33	0.66
2	UNEJ	0.61	-0.07	1.15	0.52	2.21	-0.91	0.54	0.67	1.42	1.72	-2.37	-1.59	-0.81	-2.34	-7.12	1.13	0.83	1.56	-0.76	2.77	0.07	-0.13	1.9	-1.33	0.51
3	UNEJ	-1.13	1.21	1.15	0.52	1.76	1.07	1.79	-1.82	1.42	2.46	0.73	0.63	1.2	-0.35	2.2	1.13	0.83	-0.37	-0.76	0.84	0.07	-0.13	0.92	-1.33	-0.47
4	UNEJ	-0.26	-0.07	-0.22	0.52	-0.03	-0.91	0.54	-0.57	0.59	-0.36	-1.34	-0.48	1.2	-1.34	-1.97	-0.86	-0.71	-0.37	0.41	-1.52	0.07	-0.13	1.9	0.86	2.69
5	UNEJ	1.48	-0.07	-0.22	0.52	1.7	-0.91	1.79	0.67	0.59	2.14	-1.34	1.74	-0.81	0.65	0.23	-0.86	-0.71	0.6	-0.76	-1.73	0.07	-2.61	-0.05	0.86	-1.73
6	UNEJ	0.61	-0.07	1.15	0.52	2.21	-0.91	-0.71	0.67	1.42	-0.36	0.73	1.74	1.2	0.65	4.31	-0.86	0.83	-0.37	-0.76	-1.15	0.07	-0.13	0.92	0.86	1.72
7	UNEJ	-0.26	-0.07	-0.22	0.52	-0.03	1.07	1.79	0.67	1.42	4.95	-0.31	-0.48	-0.81	0.65	-0.96	1.13	-0.71	1.56	1.58	3.56	-2.62	-0.13	-0.05	-1.33	-4.13
8	UNEJ	0.61	-0.07	-0.22	0.52	-0.76	1.07	0.54	0.67	0.59	2.87	-0.31	0.63	-0.81	0.65	0.15	-0.86	0.83	1.56	0.41	1.95	1.42	-0.13	-1.03	0.86	1.11
9	UNEJ	0.61	-0.07	-0.22	0.52	0.84	1.07	-0.71	-0.57	-0.25	-0.46	-0.31	-0.48	-0.81	-1.34	-2.95	-0.86	-0.71	1.56	-0.76	-0.76	1.42	-0.13	0.92	0.86	3.06
10	UNEJ	0.61	-1.35	-1.6	0.52	-1.82	-0.91	0.54	0.67	0.59	0.89	0.73	1.74	-0.81	0.65	2.3	1.13	0.83	0.6	1.58	4.14	1.42	-0.13	0.92	0.86	3.06
11	UNEJ	0.61	-0.07	-0.22	0.52	-1.08	-0.91	-0.71	-1.82	0.59	-2.85	-1.34	0.63	1.2	0.65	1.13	1.13	0.83	0.6	-0.76	1.8	-2.62	-0.13	-1.03	0.86	-2.92
12	UNEJ	-1.13	1.21	1.15	0.52	1.76	-0.91	-0.71	0.67	-1.08	-2.03	-1.34	0.63	1.2	0.65	1.13	1.13	-3.79	1.56	-1.92	-3.02	0.07	-0.13	-0.05	-0.24	-0.35
13	UNAIR	-1.13	1.21	1.15	0.52	1.76	1.07	-1.96	-1.82	-1.92	-4.62	-1.34	-0.48	-0.81	-1.34	-3.98	1.13	0.83	-1.33	0.41	1.04	0.07	2.34	-1.03	0.86	2.24
14	UNAIR	-0.26	-0.07	-0.22	0.52	-0.03	1.07	0.54	-1.82	-1.08	-1.29	-2.37	-0.48	1.2	-1.34	-3	1.13	-0.71	-0.37	0.41	0.47	0.07	-0.13	-1.03	0.86	-0.23
15	UNAIR	-2	-0.07	-0.22	0.52	-3.37	-0.91	-0.71	0.67	-1.08	-2.03	0.73	-0.48	1.2	0.65	2.08	-0.86	-0.71	-0.37	-0.76	-2.69	-1.27	-0.13	0.92	0.86	0.37
16	UNAIR	-2	-2.63	-2.97	0.52	-7.09	1.07	-0.71	0.67	-1.08	-0.05	-1.34	-0.48	-0.81	-1.34	-3.98	1.13	0.83	-1.33	1.58	2.21	0.07	-0.13	-1.03	0.86	-0.23
17	UNAIR	-2	-2.63	-2.97	0.52	-7.09	1.07	-1.96	-0.57	-0.25	-1.71	0.73	-1.59	1.2	0.65	0.97	1.13	0.83	-1.33	1.58	2.21	1.42	2.34	1.9	-1.33	4.33
18	UNAIR	-1.13	-0.07	-0.22	0.52	-0.9	1.07	-0.71	0.67	-1.08	-0.05	0.73	-0.48	1.2	0.65	2.08	1.13	0.83	-0.37	1.58	3.17	0.07	-0.13	-1.03	-1.33	-2.41
19	UNAIR	-1.13	-0.07	-0.22	0.52	-2.5	-0.91	0.54	0.67	-1.08	-0.78	0.73	1.74	-0.81	0.65	2.3	1.13	-0.71	1.56	1.58	3.56	0.07	-0.13	-1.03	-1.33	-2.41
20	UNAIR	-1.13	-0.07	-0.22	0.52	-0.9	1.07	0.54	0.67	1.42	3.7	-0.31	1.74	-0.81	0.65	1.27	-0.86	0.83	-0.37	0.41	0.02	0.07	-0.13	-1.03	0.86	-0.23
21	UNAIR	-1.13	-0.07	-0.22	0.52	-2.5	-0.91	0.54	0.67	-1.08	-0.78	0.73	-0.48	1.2	0.65	2.08	1.13	0.83	-0.37	0.41	2.01	0.07	-0.13	-1.03	-0.24	-1.32
22	UNAIR	0.61	1.21	1.15	-1.08	1.9	1.07	-0.71	-0.57	-0.25	-0.46	0.73	-0.48	-0.81	-1.34	-1.91	1.13	0.83	-1.33	-0.76	-0.12	0.07	-0.13	-1.03	0.86	-0.23
23	UNAIR	0.61	1.21	1.15	0.52	3.49	1.07	-0.71	0.67	-1.08	-0.05	-1.34	-0.48	-0.81	-0.35	-2.99	-0.86	0.83	-1.33	0.41	-0.95	1.42	-0.13	-1.03	0.86	1.11
24	UNAIR	1.48	1.21	1.15	0.52	4.36	-0.91	-0.71	0.67	-1.08	-2.03	0.73	-0.48	1.2	0.65	2.08	-0.86	0.83	-0.37	0.41	0.02	0.07	-0.13	-0.05	-0.24	-0.35
25	UNAIR	-1.13	-0.07	-0.22	0.52	-0.9	-0.91	-0.71	0.67	-1.08	-2.03	0.73	-0.48	-0.81	0.65	0.08	-0.86	-0.71	-0.37	0.41	-1.52	0.07	-0.13	-0.05	0.86	0.74
26	UNAIR	0.61	1.21	1.15	0.52	2.12	-0.91	-0.71	0.67	-1.08	-2.03	0.73	-0.48	1.2	0.65	2.08	-0.86	-0.71	-0.37	0.41	-1.52	0.07	-0.13	0.92	-0.24	0.63
27	UNBRAW	0.61	1.21	-0.22	0.52	2.12	1.07	-0.71	-0.57	0.59	0.37	0.73	-0.48	-0.81	-1.34	-1.91	-0.86	-0.71	-0.37	0.41	-1.52	0.07	-0.13	-1.03	-1.33	-2.41
28	UNBRAW	0.61	-0.07	1.15	0.52	2.21	-0.91	-0.71	0.67	0.59	-0.36	-0.31	-0.48	-0.81	0.65	-0.96	1.13	0.83	-1.33	-0.76	-0.12	0.07	-0.13	-1.03	0.86	-0.23
29	UNBRAW	0.61	-0.07	-0.22	0.52	0.84	-0.91	0.54	-0.57	0.59	-0.36	0.73	-0.48	-0.81	-1.34	-1.91	-0.86	0.83	-0.37	-0.76	-1.15	0.07	-2.61	-0.05	0.86	-1.73
30	UNBRAW	1.48	-0.07	-0.22	0.52	1.7	-0.91	1.79	0.67	0.59	2.14	-0.31	0.63	-0.81	0.65	0.15	-0.86	-0.71	-0.37	0.41	-1.52	-2.62	-0.13	-0.05	-1.33	-4.13

Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisioner

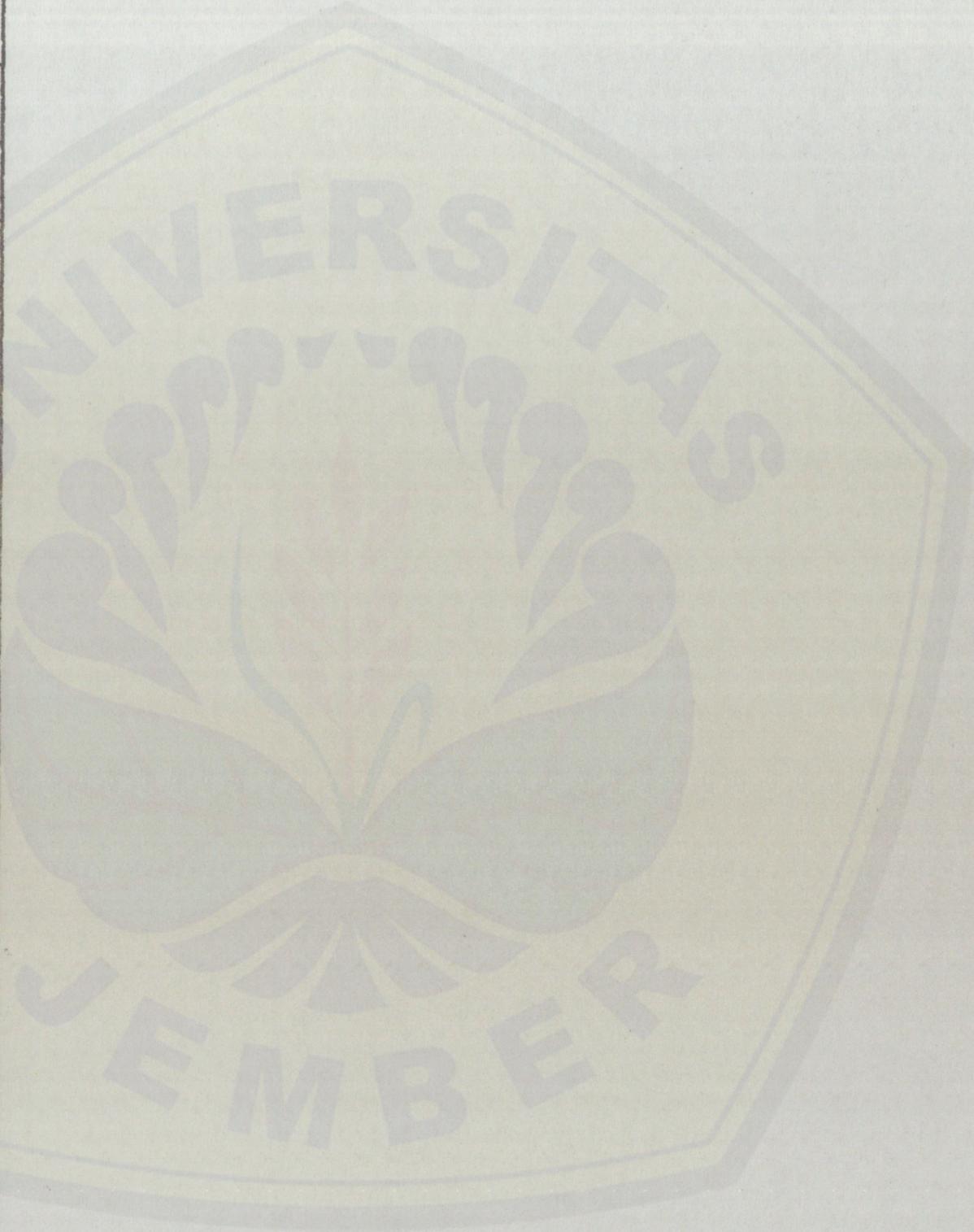
31	UNBRAW	-0.26	-0.07	-0.22	0.52	-0.03	1.07	1.79	0.67	1.42	4.95	0.73	1.74	1.2	0.65	4.31	-0.86	-0.71	0.6	-0.76	-1.73	0.07	-0.13	0.92	0.86	1.72
32	UNBRAW	0.61	-0.07	1.15	-1.08	0.61	-0.91	0.54	-1.82	0.59	-1.6	0.73	-0.48	-0.81	-1.34	-1.91	-0.86	0.83	-0.37	0.41	0.02	0.07	-0.13	0.92	-0.24	0.63
33	UNBRAW	0.61	-0.07	-0.22	0.52	0.84	1.07	0.54	-1.82	0.59	0.38	0.73	-0.48	-0.81	0.65	0.08	-0.86	-0.71	-0.37	-1.92	-3.86	0.07	-0.13	0.92	-1.33	-0.47
34	UNBRAW	0.61	-2.63	-0.22	-1.08	-3.33	-0.91	0.54	0.67	-1.08	-0.78	0.73	1.74	-0.81	0.65	2.3	-0.86	-0.71	0.6	-0.76	-1.73	0.07	2.34	-0.05	0.86	3.21
35	UNBRAW	0.61	-0.07	-0.22	-1.08	-0.76	-0.91	-0.71	0.67	0.59	-0.36	0.73	-0.48	-0.81	0.65	0.08	-0.86	-0.71	-1.33	0.41	-2.49	1.42	-0.13	0.92	-1.33	0.88
36	UNBRAW	0.61	1.21	-0.22	0.52	2.12	1.07	-0.71	-1.82	0.59	-0.87	0.73	-0.48	-0.81	1.64	1.07	-0.86	-0.71	1.56	0.41	0.41	0.07	-0.13	-1.03	-1.33	-2.41
37	UNBRAW	0.61	-0.07	-0.22	-4.27	-3.96	1.07	-0.71	0.67	-1.08	-0.05	0.73	-1.59	1.2	-1.34	-1.02	-0.86	-0.71	-0.37	-1.92	-3.86	0.07	-0.13	-1.03	0.86	-0.23

Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisioner

No Res.	Nama PTN	Y																			Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	UNEJ	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	1.74	1.88	-0.97	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	0.49	0.9	-0.6	0.76	0.8
2	UNEJ	-0.68	-0.73	-0.4	1.74	2.3	-0.62	-1.29	-2.1	-0.65	-0.61	-0.97	-1.32	2.2	1.62	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	-0.6	-0.89	-4.82
3	UNEJ	-0.68	-0.73	0.83	1.74	0.91	0.53	1.16	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	0.31	2.2	1.62	0.32	-0.19	-0.71	-0.17	-0.6	0.76	6.33
4	UNEJ	-0.68	-0.73	0.83	1.74	0.91	-0.62	-1.29	-2.1	0.55	0.64	-0.97	-1.32	0.82	0.51	-2.06	-1.95	-0.71	-0.17	1.1	-0.89	-6.42
5	UNEJ	1.42	1.34	-1.62	-0.56	-0.49	-1.77	-0.07	1.51	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	-0.6	-0.89	-5.07
6	UNEJ	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	0.55	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	1.1	-0.89	-4.63
7	UNEJ	-0.68	1.34	0.83	1.74	0.91	0.53	-0.07	-0.29	0.55	0.64	-0.97	0.31	0.82	0.51	0.32	-0.19	1.69	0.9	1.1	0.76	10.7
8	UNEJ	-0.68	-0.73	2.05	0.59	0.91	0.53	-0.07	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	0.49	-0.17	-0.6	0.76	1.4
9	UNEJ	1.42	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	0.49	-0.17	-0.6	0.76	1.4
10	UNEJ	-0.68	-0.73	0.83	-0.56	-0.49	-1.77	-0.07	-0.29	-0.65	-0.61	-2.54	-2.94	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	-0.6	0.76	-1.7
11	UNEJ	1.42	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	1.16	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	0.49	-0.17	-0.6	0.76	-16.8
12	UNEJ	1.42	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	-0.65	-0.61	-0.97	0.31	0.82	-0.6	0.32	1.57	1.69	0.9	-0.6	0.76	3.51
13	UNAIR	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	0.55	1.88	0.59	0.31	-0.56	1.62	0.32	-0.19	0.49	0.9	-0.6	-0.89	1.74
14	UNAIR	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	0.55	1.88	-0.97	0.31	-0.56	1.62	0.32	-0.19	-0.71	0.9	-0.6	0.76	0.62
15	UNAIR	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	1.74	1.88	-0.97	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	0.49	0.9	-0.6	0.76	0.8
16	UNAIR	1.42	1.34	2.05	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	1.51	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	1.57	-0.71	0.9	-0.6	-0.89	4.82
17	UNAIR	-0.68	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	1.16	-0.29	0.55	-0.61	-0.97	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	-0.6	0.76	-2.95
18	UNAIR	1.42	-0.73	-0.4	-0.56	2.3	0.53	-0.07	1.51	-0.65	-0.61	-0.97	0.31	-0.56	1.62	-2.06	-0.19	-0.71	-1.25	-0.6	0.76	-0.89
19	UNAIR	1.42	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	1.69	0.9	-0.6	0.76	2.86
20	UNAIR	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	-1.77	-0.07	-0.29	-1.84	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	1.57	1.69	0.9	-0.6	0.76	-0.83
21	UNAIR	1.42	-0.73	-1.62	-0.56	-0.49	0.53	1.16	1.51	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	1.57	-0.71	0.9	-0.6	-0.89	0.31
22	UNAIR	1.42	1.34	-1.62	-0.56	-1.89	-1.77	1.16	1.51	-1.84	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	1.57	1.69	0.9	-0.6	-0.89	-0.11
23	UNAIR	-0.68	-0.73	2.05	-0.56	-0.49	0.53	1.16	1.51	-0.65	-0.61	0.59	-2.94	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	0.9	-0.6	-0.89	-3.14
24	UNAIR	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	0.55	0.64	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	0.9	-0.6	0.76	-1.28
25	UNAIR	1.42	1.34	2.05	-0.56	-0.49	0.53	1.16	1.51	-0.65	-0.61	2.16	0.31	-0.56	-0.6	0.32	1.57	-0.71	-1.25	-0.6	-0.89	5.46
26	UNAIR	1.42	-0.73	-0.4	-0.56	2.3	-1.77	-2.52	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	-2.94	2.2	1.62	0.32	1.57	-0.71	0.9	-0.6	-0.89	-1.73
27	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	1.74	-0.61	-2.54	0.31	2.2	1.62	0.32	-0.19	1.69	0.9	-0.6	0.76	4.58
28	UNIBRAW	-0.68	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	-3.75	-0.29	0.55	-0.61	-0.97	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	-0.6	0.76	-7.86
29	UNIBRAW	-0.68	-0.73	2.05	0.59	0.91	0.53	-0.07	-0.29	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	0.49	-0.17	-0.6	0.76	1.4
30	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	-0.56	-0.49	1.68	-0.07	-0.29	0.55	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	1.1	-0.89	-3.48

Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisioner

31	UNIBRAW	-0.68	1.34	0.83	1.74	0.91	0.53	-0.07	-0.29	0.55	0.64	-0.97	0.31	0.82	0.51	0.32	-0.19	1.69	0.9	1.1	0.76	10.7
32	UNIBRAW	1.42	1.34	-0.4	-0.56	-0.49	0.53	1.16	1.51	-0.65	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	-1.25	1.1	0.76	3.04
33	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	-1.71	-0.49	0.53	1.16	1.51	-0.65	-0.61	0.59	1.93	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	1.69	0.9	1.1	0.76	3.89
34	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	0.59	-0.49	-1.77	-0.07	-0.29	1.74	1.88	0.59	0.31	0.82	-1.71	-2.06	-0.19	-0.71	-1.25	1.1	-0.89	-4.21
35	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	1.74	-0.49	-1.77	-0.07	-2.1	-0.65	1.88	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	0.9	-0.6	-0.89	-4.69
36	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	1.74	2.3	-1.77	-0.07	-0.29	1.74	-0.61	0.59	0.31	-0.56	-0.6	0.32	-0.19	-0.71	0.9	-0.6	-0.89	-0.19
37	UNIBRAW	-0.68	-0.73	-0.4	1.74	-0.49	0.53	-0.07	-0.29	1.74	1.88	0.59	0.31	2.2	1.62	-4.45	-0.19	-0.71	-1.25	2.81	-0.89	3.27



Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Total Z_X1	32	86.5%	5	13.5%	37	100.0%
Skor total Z_X2	32	86.5%	5	13.5%	37	100.0%
Skor Total Z_X3	32	86.5%	5	13.5%	37	100.0%

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Total Z_X4	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%
Skor Total Z_X5	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Total Z_Y	36	97.3%	1	2.7%	37	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Skor Total Z_Y	Mean	.4654	.7311
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound -1.0187 Upper Bound 1.9496	
	5% Trimmed Mean	.3216	
	Median	.4681	
	Variance	19.241	
	Std. Deviation	4.3865	
	Minimum	-7.86	
	Maximum	10.74	
	Range	18.60	
	Interquartile Range	6.5380	
	Skewness	.381	.393
	Kurtosis	.074	.768

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Skor Total Z_X1	Mean	.3900	.3696	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-.3638	
		Upper Bound	1.1437	
	5% Trimmed Mean	.4165		
	Median	.8360		
	Variance	4.370		
	Std. Deviation	2.0905		
	Minimum	-3.96		
	Maximum	4.36		
	Range	8.32		
	Interquartile Range	3.0193		
	Skewness	-.418	.414	
	Kurtosis	-.537	.809	
	Skor total Z_X2	Mean	-.1102	.2846
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	-.6906	
		Upper Bound	.4702	
5% Trimmed Mean		-.1696		
Median		-.3585		
Variance		2.592		
Std. Deviation		1.6098		
Minimum		-2.85		
Maximum		3.70		
Range		6.55		
Interquartile Range		1.9480		
Skewness		.602	.414	
Kurtosis		-.160	.809	
Skor Total Z_X3		Mean	.1136	.4117
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-.7260	
		Upper Bound	.9533	
	5% Trimmed Mean	.2384		
	Median	.1944		
	Variance	5.424		
	Std. Deviation	2.3289		
	Minimum	-7.12		
	Maximum	4.31		
	Range	11.43		
	Interquartile Range	3.9972		
	Skewness	-.946	.414	
	Kurtosis	1.468	.809	

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Skor Total Z_X4	Mean	1.992E-15	.3551	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-.7201	
		Upper Bound	.7201	
	5% Trimmed Mean	-9.62E-04		
	Median	-.1241		
	Variance	4.685		
	Std. Deviation	2.1598		
	Minimum	-3.86		
	Maximum	4.14		
	Range	8.00		
	Interquartile Range	3.4995		
	Skewness	.193	.388	
	Kurtosis	-.854	.759	
	Skor Total Z_X5	Mean	1.272E-15	.3312
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	-.6716	
		Upper Bound	.6716	
5% Trimmed Mean		1.753E-02		
Median		-.2335		
Variance		4.058		
Std. Deviation		2.0144		
Minimum		-4.13		
Maximum		4.33		
Range		8.46		
Interquartile Range		2.6391		
Skewness		-.065	.388	
Kurtosis		-.189	.759	

Uji Validitas Variabel Afiliasi Komunitas Profesi (X1)

Correlations

		Skor Total Z_X1
Skor Total Z_X1	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	37
Zscore: Butir 1	Pearson Correlation	.606
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 2	Pearson Correlation	.796
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 3	Pearson Correlation	.802
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 4	Pearson Correlation	.504
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37

Uji Validitas Variabel Kewajiban Sosial (X2)

Correlations

		Skor total Z_X2
Skor total Z_X2	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	37
Zscore: Butir 1	Pearson Correlation	.504
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 2	Pearson Correlation	.754
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 3	Pearson Correlation	.533
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 4	Pearson Correlation	.716
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37

Uji Validitas Variabel Keyakinan Pada Peraturan Sendiri (X3)

Correlations

		Skor Total Z_X3
Skor Total Z_X3	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	37
Zscore: Butir 1	Pearson Correlation	.632
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 2	Pearson Correlation	.574
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 3	Pearson Correlation	.564
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 4	Pearson Correlation	.806
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37

Uji Validitas Variabel Dedikasi Pada Profesi (X4)

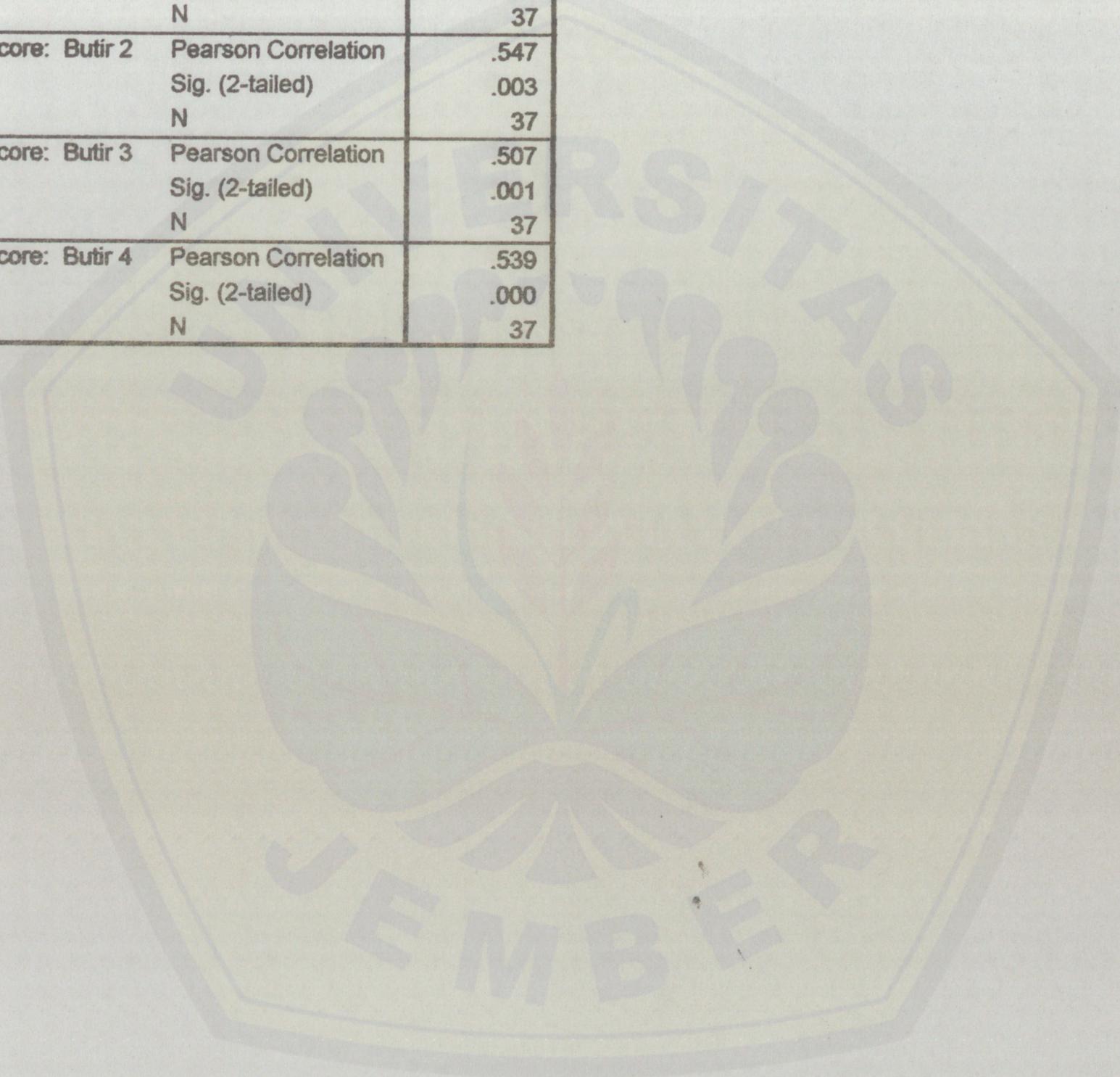
Correlations

		Skor Total Z_X4
Skor Total Z_X4	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	37
Zscore: Butir 1	Pearson Correlation	.699
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 2	Pearson Correlation	.544
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 3	Pearson Correlation	.527
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 4	Pearson Correlation	.650
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37

Uji Validitas Variabel Tuntutan Untuk Otonomi (X5)

Correlations

		Skor Total Z_X5
Skor Total Z_X5	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	37
Zscore: Butir 1	Pearson Correlation	.647
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
Zscore: Butir 2	Pearson Correlation	.547
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	37
Zscore: Butir 3	Pearson Correlation	.507
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
Zscore: Butir 4	Pearson Correlation	.539
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37



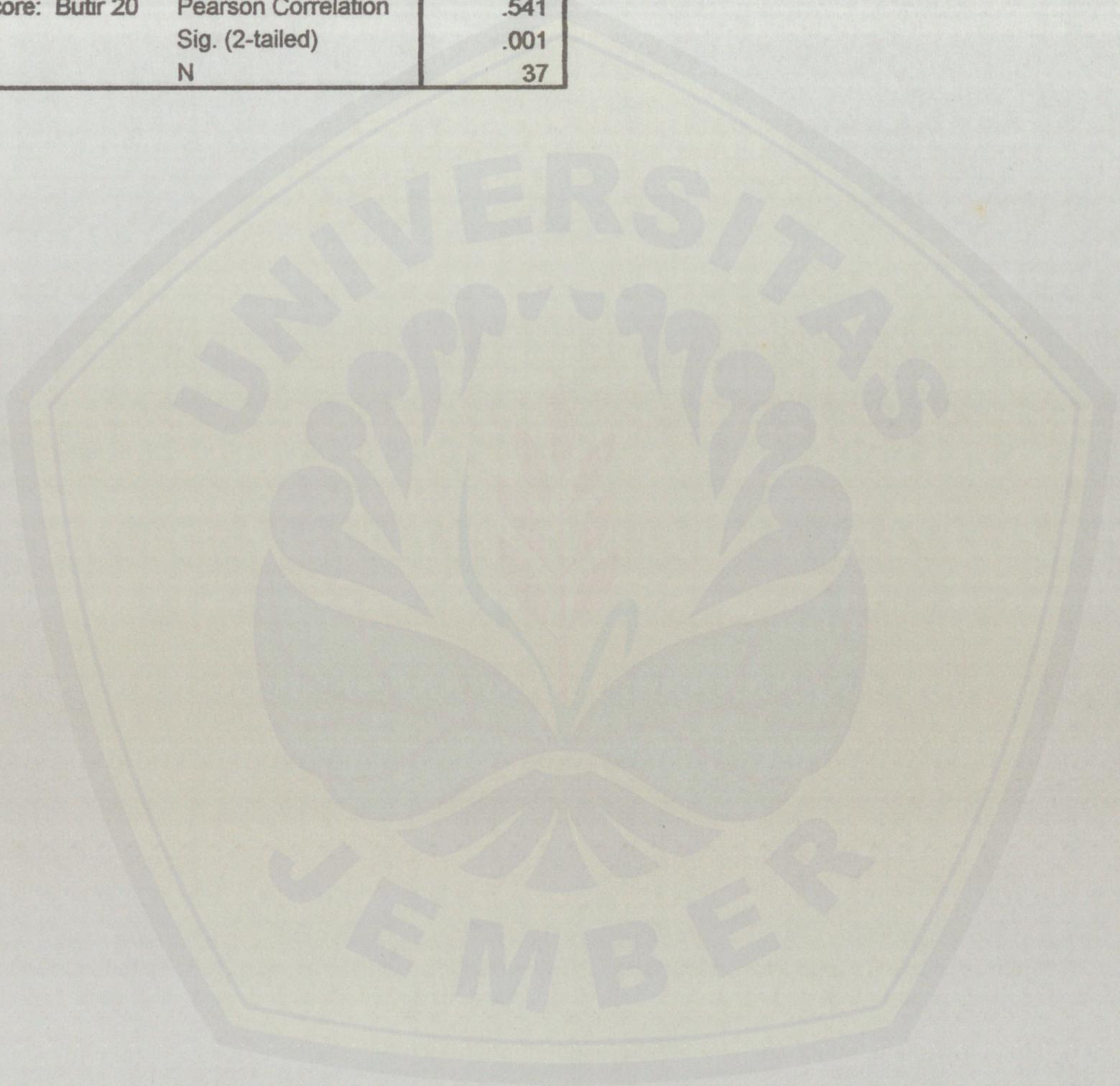
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Skor Total Z_Y
Skor Total Z_Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 37
Zscore: Butir 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.517 .000 37
Zscore: Butir 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.531 .001 37
Zscore: Butir 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.519 .003 37
Zscore: Butir 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.515 .000 37
Zscore: Butir 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.507 .007 37
Zscore: Butir 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.646 .000 37
Zscore: Butir 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.636 .000 37
Zscore: Butir 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.524 .002 37
Zscore: Butir 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.505 .008 37
Zscore: Butir 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.607 .000 37
Zscore: Butir 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.521 .000 37
Zscore: Butir 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.509 .001 37
Zscore: Butir 13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623 .000 37
Zscore: Butir 14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.621 .000 37
Zscore: Butir 15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606 .001 37
Zscore: Butir 16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.596 .002 37

Correlations

		Skor Total Z _Y
Zscore: Butir 17	Pearson Correlation	.531
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
Zscore: Butir 18	Pearson Correlation	.543
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	37
Zscore: Butir 19	Pearson Correlation	-.513
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	37
Zscore: Butir 20	Pearson Correlation	.541
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37



Reliabilitas Variabel Affiliasi Komunitas Profesi (X1)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 4

Alpha = .5353

Reliabilitas Variabel Kewajiban Sosial (X2)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 4

Alpha = .5252

Reliabilitas Variabel Keyakinan Pada Peraturan Sendiri (X3)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 4

Alpha = .5104

Reliabilitas Variabel Dedikasi Pada Profesi (X4)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 4

Alpha = .5019



Unit UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Reliabilitas Variabel Tuntutan Untuk Otonomi (X5)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0

N of Items = 4

Alpha = .5009

Relibilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

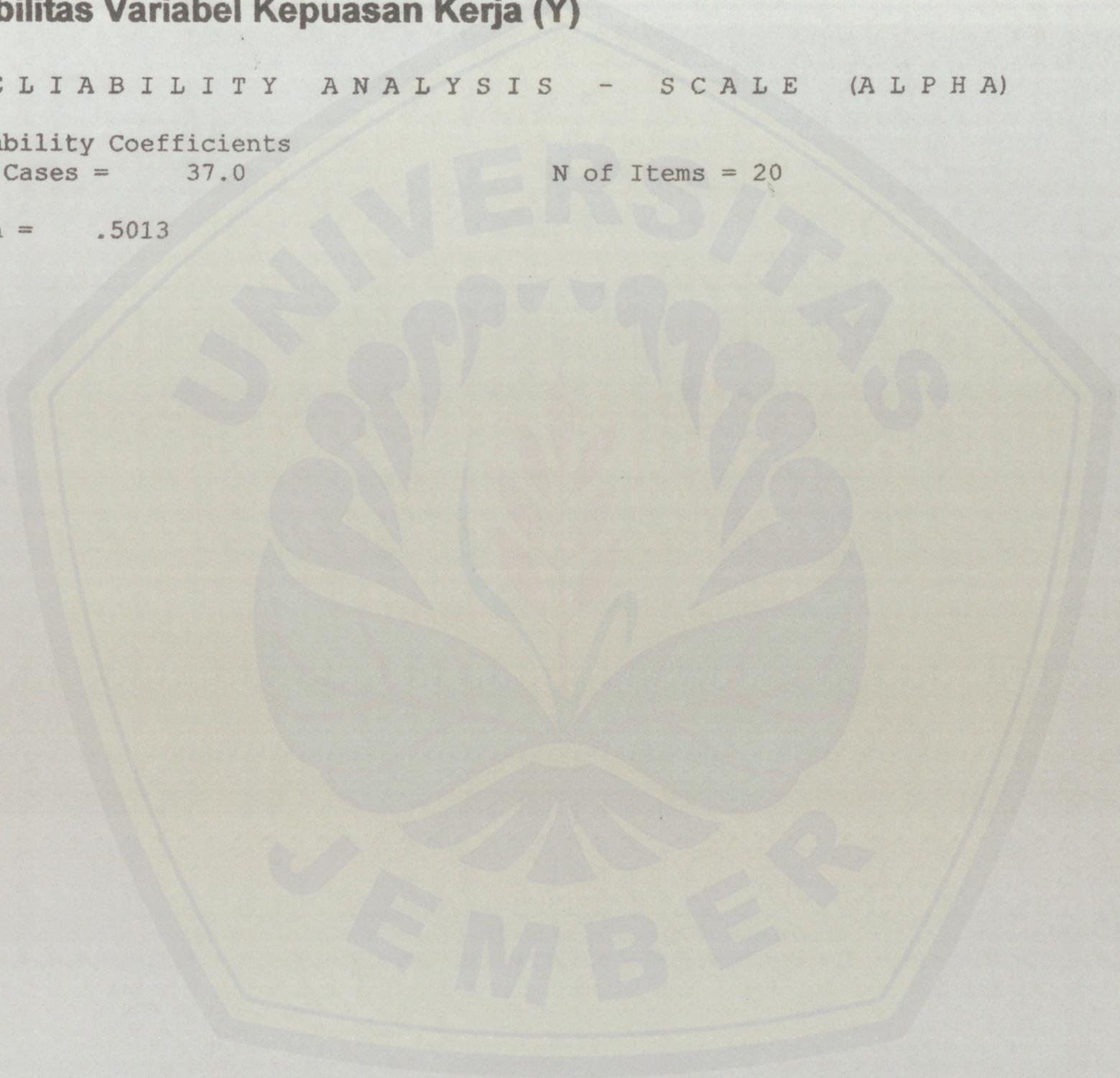
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

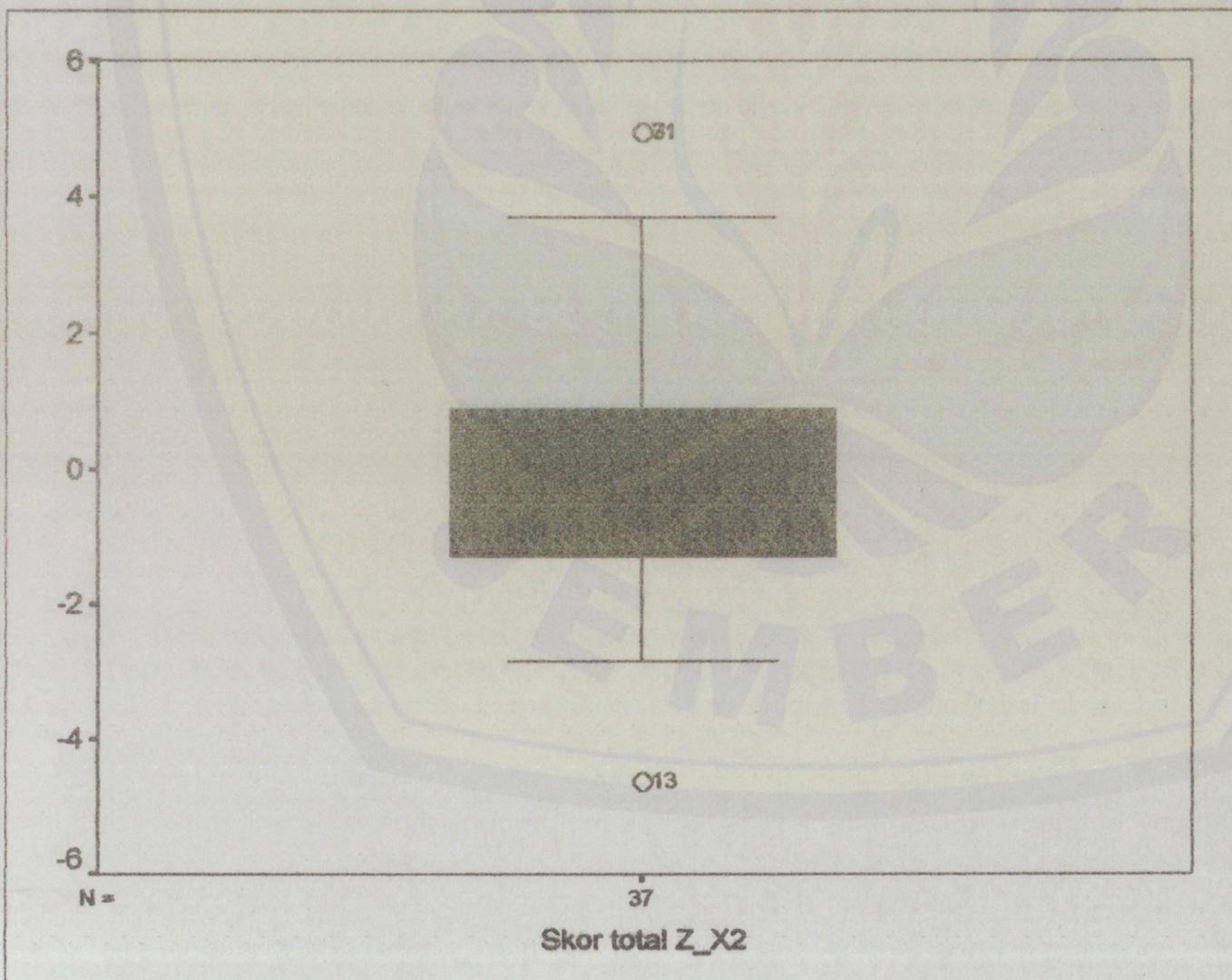
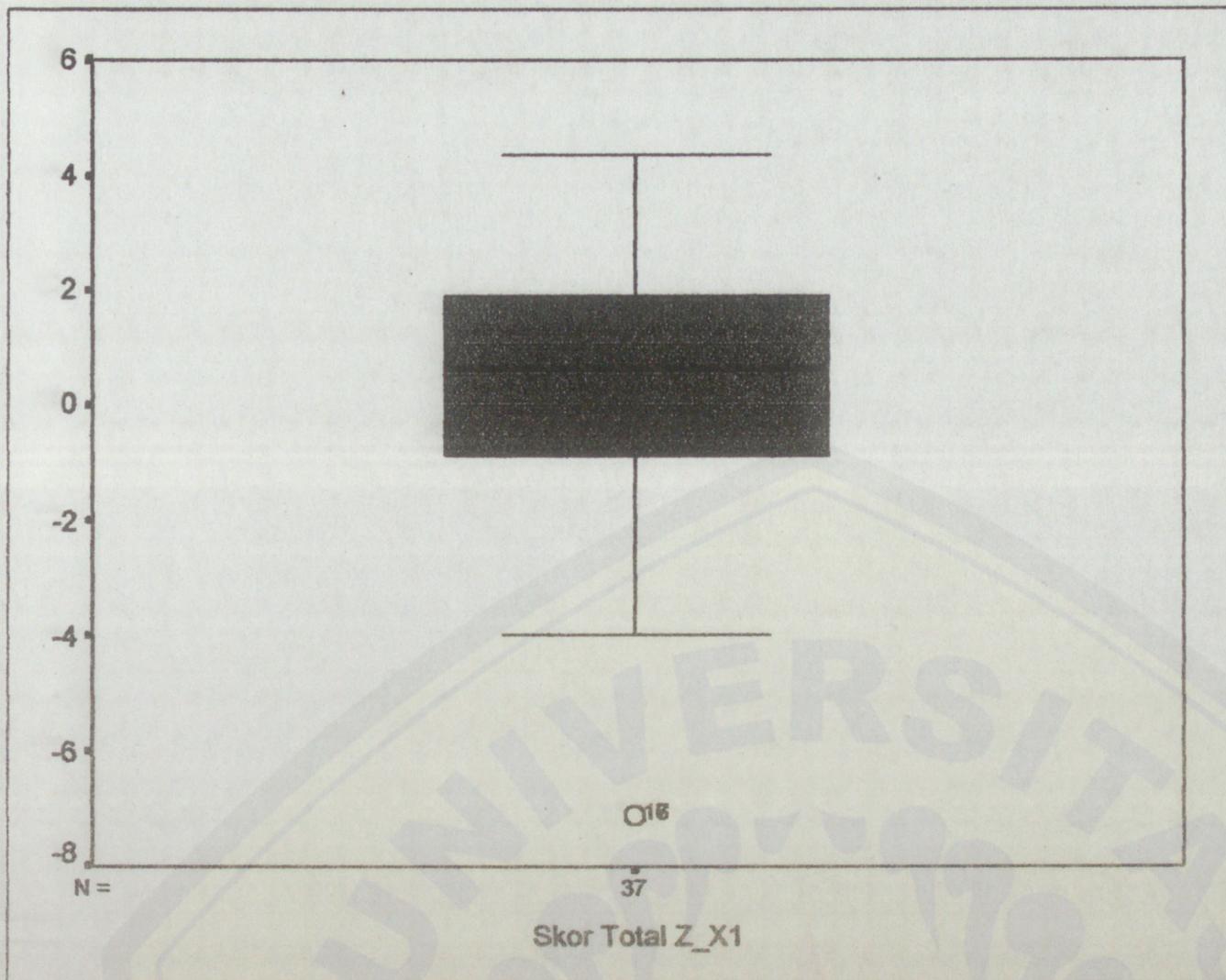
N of Cases = 37.0

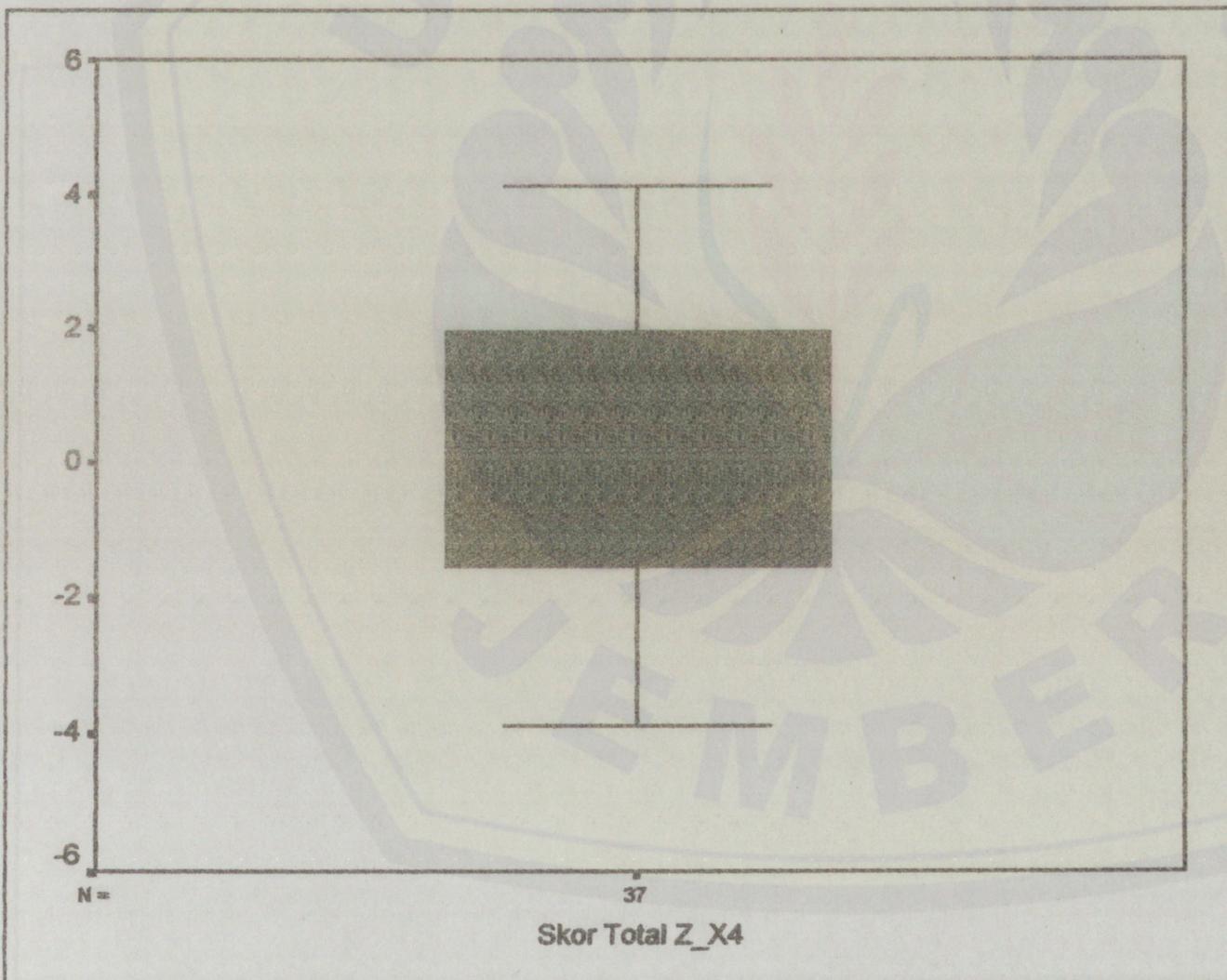
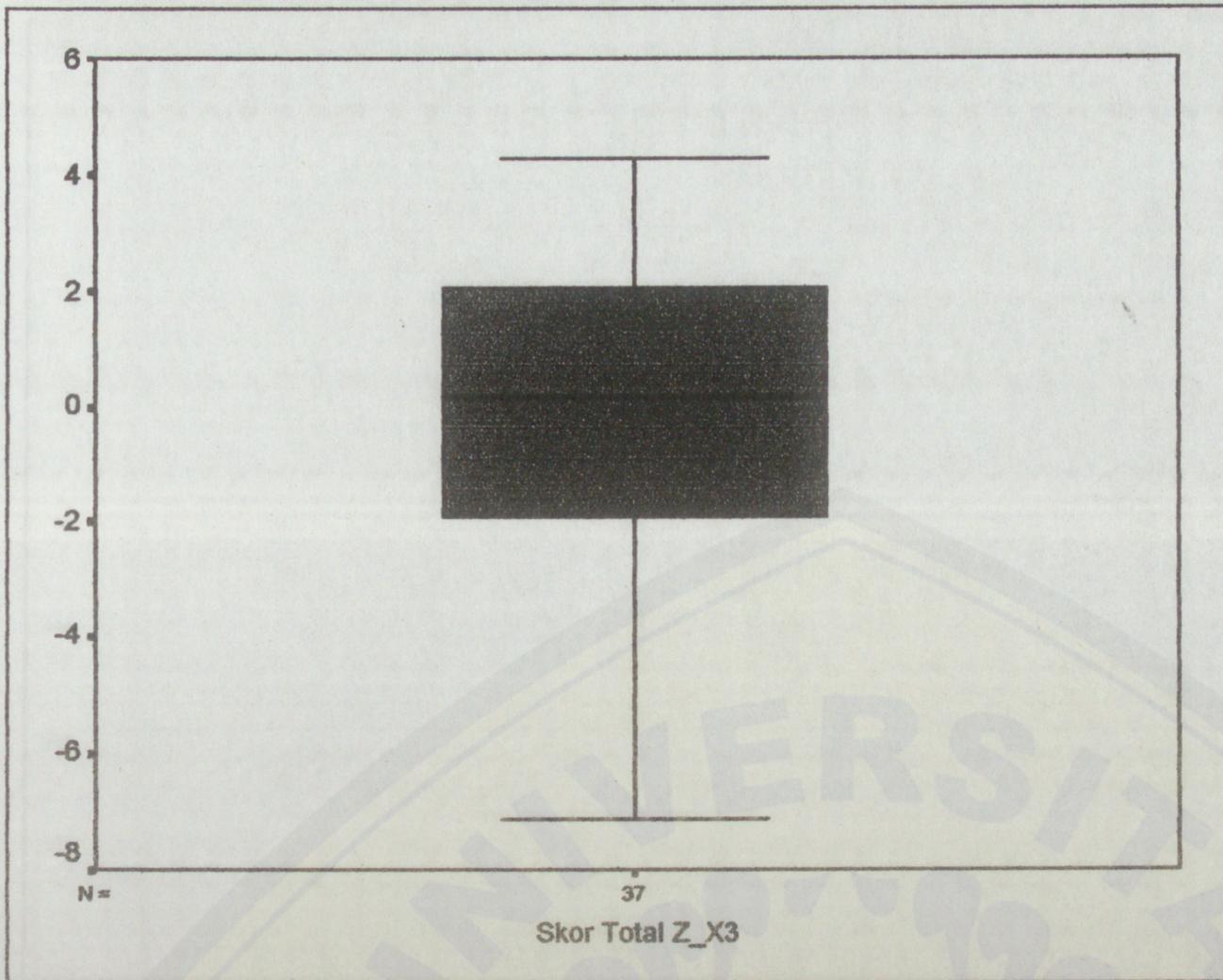
N of Items = 20

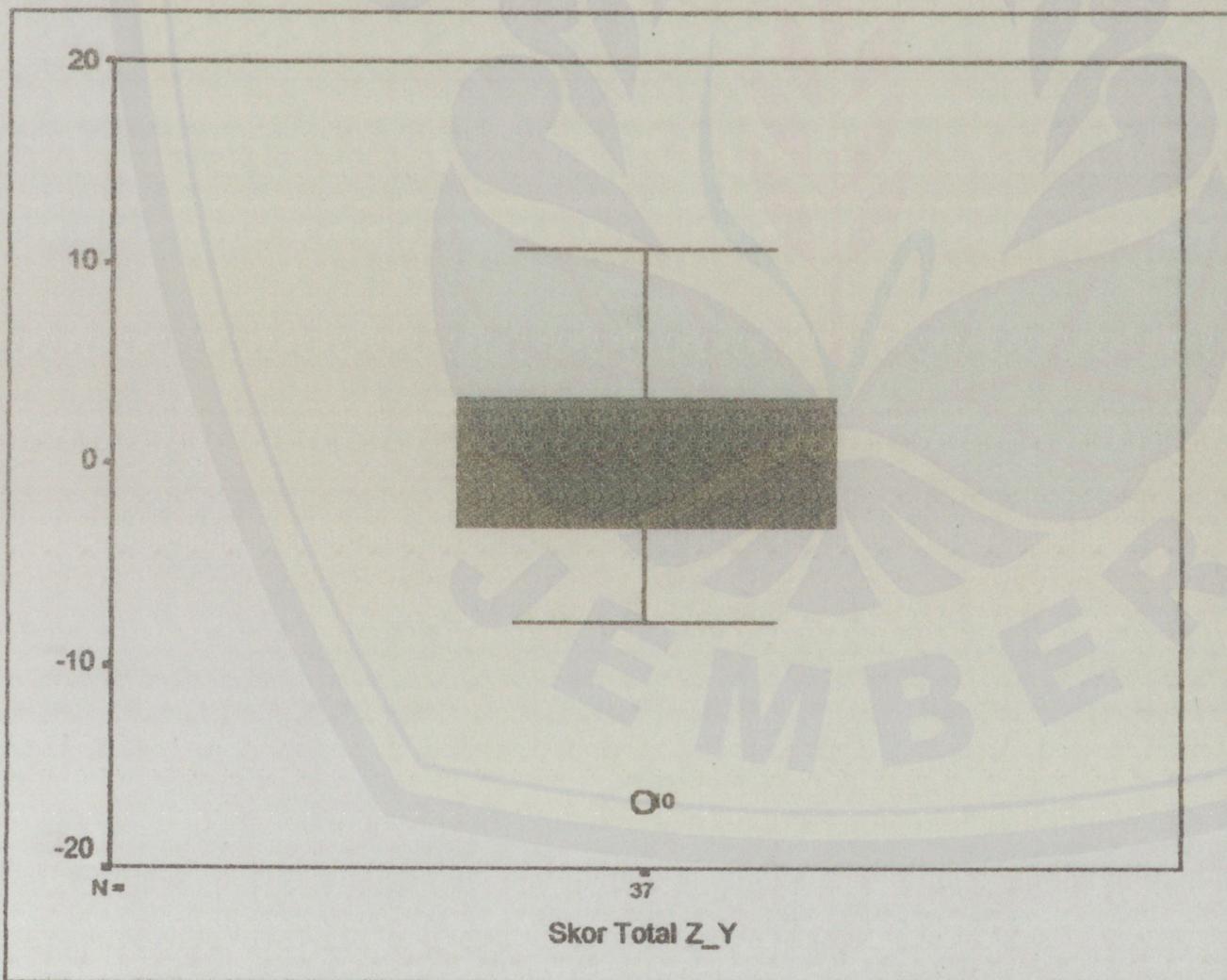
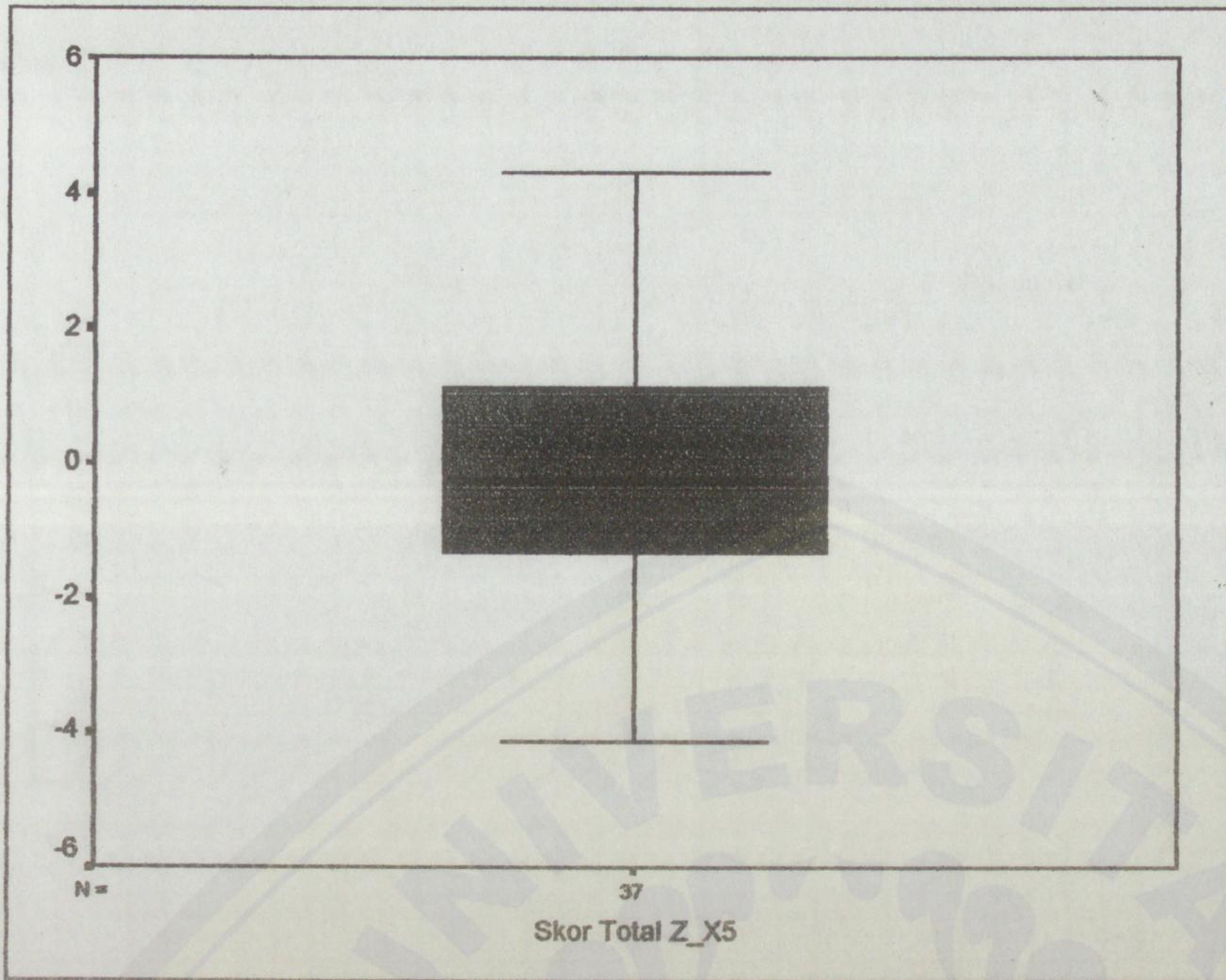
Alpha = .5013



Lampiran 6 : Uji Outlier







NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Skor Total Z_X1	Skor total Z_X2	Skor Total Z_X3	Skor Total Z_X4	Skor Total Z_X5	Skor Total Z_Y
N		35	34	37	37	37	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.4049	-.1554	-2.E-08	2.8E-09	.0000	.4654
	Std. Deviation	2.0124	1.5843	2.4757	2.1598	2.0144	4.3865
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.179	.134	.111	.138	.060
	Positive	.128	.179	.122	.111	.087	.060
	Negative	-.169	-.089	-.134	-.096	-.138	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002	1.042	.813	.675	.842	.357
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268	.227	.522	.752	.478	1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor Total Z_Y	-.2686	3.7126	31
Skor Total Z_X1	.4613	2.0851	31
Skor total Z_X2	-.1425	1.6259	31
Skor Total Z_X3	4.306E-02	2.3324	31
Skor Total Z_X4	-.3690	2.0004	31
Skor Total Z_X5	-.2251	1.7450	31

Correlations

		Skor Total Z_Y
Pearson Correlation	Skor Total Z_Y	1.000
	Skor Total Z_X1	.420
	Skor total Z_X2	.516
	Skor Total Z_X3	.616
	Skor Total Z_X4	.502
	Skor Total Z_X5	.530
Sig. (1-tailed)	Skor Total Z_Y	
	Skor Total Z_X1	.001
	Skor total Z_X2	.002
	Skor Total Z_X3	.000
	Skor Total Z_X4	.005
	Skor Total Z_X5	.000
N	Skor Total Z_Y	31
	Skor Total Z_X1	31
	Skor total Z_X2	31
	Skor Total Z_X3	31
	Skor Total Z_X4	31
	Skor Total Z_X5	31

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.502	3.7092

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.502	4.011	5	25	.000	1.939

a. Predictors: (Constant), Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4

b. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.544	5	13.909	4.011	.000 ^a
	Residual	343.949	25	13.758		
	Total	413.493	30			

a. Predictors: (Constant), Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4

b. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.327	.707		2.005	.001
	Skor Total Z_X1	.351	.335	.197	2.030	.003
	Skor total Z_X2	.329	.429	.144	2.008	.004
	Skor Total Z_X3	8.480E-02	.302	.053	3.433	.008
	Skor Total Z_X4	4.213E-02	.354	.023	2.988	.009
	Skor Total Z_X5	.688	.405	.323	2.668	.001

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1.783	1.128
	Skor Total Z_X1	-1.042	.339
	Skor total Z_X2	-1.212	.554
	Skor Total Z_X3	-.538	.708
	Skor Total Z_X4	-.770	.686
	Skor Total Z_X5	-1.521	.146



Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Skor Total Z_X1	.420	.205	.205	.938	1.066
	Skor total Z_X2	.516	.215	.214	.943	1.060
	Skor Total Z_X3	.616	.306	.305	.922	1.085
	Skor Total Z_X4	.502	.212	.222	.917	1.091
	Skor Total Z_X5	.530	.322	.310	.919	1.088

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	1.353	1.000
	2	1.330	1.009
	3	1.219	1.053
	4	.787	1.311
	5	.676	1.415
	6	.636	1.458

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		(Constant)	Skor Total Z_X1	Skor total Z_X2	Skor Total Z_X3	Skor Total Z_X4	Skor Total Z_X5
1	1	.06	.00	.21	.00	.30	.09
	2	.20	.33	.02	.09	.01	.04
	3	.09	.00	.05	.31	.01	.28
	4	.08	.04	.71	.16	.15	.03
	5	.04	.51	.01	.43	.08	.30
	6	.53	.12	.00	.01	.48	.26

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-2.7935	2.9100	-.2686	1.5225	31
Residual	-6.9560	7.6146	-2.87E-17	3.3860	31
Std. Predicted Value	-1.658	2.088	.000	1.000	31
Std. Residual	-1.875	2.053	.000	.913	31

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor Total Z_Y	-.2686	3.7126	31
Skor Total Z_X1	.4613	2.0851	31
Skor total Z_X2	-.1425	1.6259	31
Skor Total Z_X3	4.306E-02	2.3324	31
Skor Total Z_X4	-.3690	2.0004	31
Skor Total Z_X5	-.2251	1.7450	31

Correlations

		Skor Total Z_Y
Pearson Correlation	Skor Total Z_Y	1.000
	Skor Total Z_X1	.420
	Skor total Z_X2	.516
	Skor Total Z_X3	.616
	Skor Total Z_X4	.502
	Skor Total Z_X5	.530
Sig. (1-tailed)	Skor Total Z_Y	
	Skor Total Z_X1	.001
	Skor total Z_X2	.002
	Skor Total Z_X3	.000
	Skor Total Z_X4	.005
	Skor Total Z_X5	.000
N	Skor Total Z_Y	31
	Skor Total Z_X1	31
	Skor total Z_X2	31
	Skor Total Z_X3	31
	Skor Total Z_X4	31
	Skor Total Z_X5	31

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.502	3.7092

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.502	2.011	5	25	.000	1.939

a. Predictors: (Constant), Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4

b. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.544	5	13.909	2.011	.000 ^a
	Residual	343.949	25	6.758		
	Total	413.493	30			

a. Predictors: (Constant), Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4

b. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

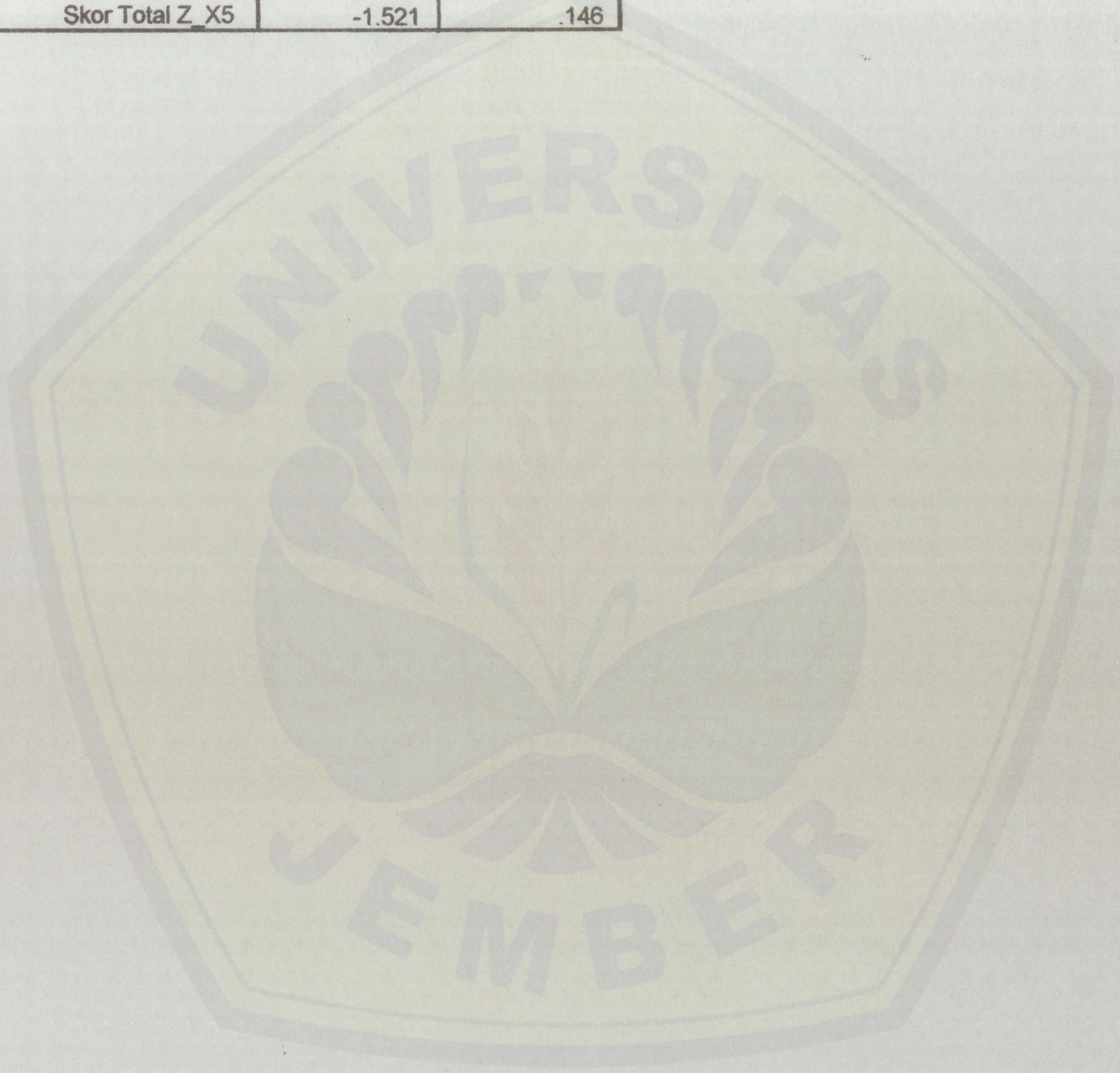
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.327	.707		2.005	.001
	Skor Total Z_X1	.351	.335	.197	2.030	.003
	Skor total Z_X2	.329	.429	.144	2.008	.004
	Skor Total Z_X3	8.480E-02	.302	.053	3.433	.008
	Skor Total Z_X4	4.213E-02	.354	.023	2.988	.009
	Skor Total Z_X5	.688	.405	.323	2.668	.001

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1.783	1.128
	Skor Total Z_X1	-1.042	.339
	Skor total Z_X2	-1.212	.554
	Skor Total Z_X3	-.538	.708
	Skor Total Z_X4	-.770	.686
	Skor Total Z_X5	-1.521	.146



Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Skor Total Z_X1	.420	.205	.205	.938	1.066
	Skor total Z_X2	.516	.215	.214	.943	1.060
	Skor Total Z_X3	.616	.306	.305	.922	1.085
	Skor Total Z_X4	.502	.212	.222	.917	1.091
	Skor Total Z_X5	.530	.322	.310	.919	1.088

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	1.353	1.000
	2	1.330	1.009
	3	1.219	1.053
	4	.787	1.311
	5	.676	1.415
	6	.636	1.458

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		(Constant)	Skor Total Z_X1	Skor total Z_X2	Skor Total Z_X3	Skor Total Z_X4	Skor Total Z_X5
1	1	.06	.00	.21	.00	.30	.09
	2	.20	.33	.02	.09	.01	.04
	3	.09	.00	.05	.31	.01	.28
	4	.08	.04	.71	.16	.15	.03
	5	.04	.51	.01	.43	.06	.30
	6	.53	.12	.00	.01	.48	.26

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-2.7935	2.9100	-.2686	1.5225	31
Residual	-6.9560	7.6146	-2.87E-17	3.3860	31
Std. Predicted Value	-1.658	2.088	.000	1.000	31
Std. Residual	-1.875	2.053	.000	.913	31

a. Dependent Variable: Skor Total Z_Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Absolut Residual	2.6791	2.0120	31
Skor Total Z_X1	.4613	2.0851	31
Skor total Z_X2	-.1425	1.6259	31
Skor Total Z_X3	4.306E-02	2.3324	31
Skor Total Z_X4	-.3690	2.0004	31
Skor Total Z_X5	-.2251	1.7450	31

Correlations

		Absolut Residual
Pearson Correlation	Absolut Residual	1.000
	Skor Total Z_X1	.148
	Skor total Z_X2	.274
	Skor Total Z_X3	.050
	Skor Total Z_X4	-.232
	Skor Total Z_X5	.046
Sig. (1-tailed)	Absolut Residual	.
	Skor Total Z_X1	.214
	Skor total Z_X2	.068
	Skor Total Z_X3	.395
	Skor Total Z_X4	.105
	Skor Total Z_X5	.404
N	Absolut Residual	31
	Skor Total Z_X1	31
	Skor total Z_X2	31
	Skor Total Z_X3	31
	Skor Total Z_X4	31
	Skor Total Z_X5	31

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Absolut Residual

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.026	1.9852

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.189	1.163	5	25	.355

a. Predictors: (Constant), Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4

b. Dependent Variable: Absolut Residual

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.912	5	4.582	1.163	.355 ^a
	Residual	98.527	25	3.941		
	Total	121.439	30			

a. Predictors: (Constant), Skor Total Z_X5, Skor total Z_X2, Skor Total Z_X1, Skor Total Z_X3, Skor Total Z_X4

b. Dependent Variable: Absolut Residual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.562	.378		6.772	.000
	Skor Total Z_X1	.146	.179	.151	.812	.424
	Skor total Z_X2	.406	.230	.328	1.767	.089
	Skor Total Z_X3	.113	.162	.131	.699	.491
	Skor Total Z_X4	-.298	.189	-.298	-1.574	.128
	Skor Total Z_X5	3.178E-02	.217	.028	.147	.885

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.783	3.341			
	Skor Total Z_X1	-.224	.515	.148	.160	.146
	Skor total Z_X2	-.067	.878	.274	.333	.318
	Skor Total Z_X3	-.220	.447	.050	.138	.126
	Skor Total Z_X4	-.687	.092	-.232	-.300	-.283
	Skor Total Z_X5	-.414	.478	.046	.029	.026

a. Dependent Variable: Absolut Residual

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.7923	4.1638	2.6791	.8739	31
Residual	-3.9273	4.2957	-6.02E-16	1.8122	31
Std. Predicted Value	-2.159	1.699	.000	1.000	31
Std. Residual	-1.978	2.164	.000	.913	31

a. Dependent Variable: Absolut Residual