

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KETIDAKPASTIAN
PEKERJAAN DAN KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI PEMODERASI
(Studi Pada Staf Auditor Junior Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur)**

Amilia Yunizar Esfandari

Yonathan Zerotinus Edhy

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta

JL. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta 12260

e-mail: amilia.esfandari@yahoo.com

ABSTRACT

The level of employee turnover, especially at the junior level staff is quite high. It was influenced by several factors such as compensation, job uncertainty and professional commitment. This study examined three variables on the performance of junior auditor partially by multiple linear regressions. In addition, this study also examined the moderating effect of uncertainty variables work and professional commitment in the relationship between compensation and performance variables. Testing moderation used moderated regression analysis. The tools used for data processing was SPSS 21.0. The results showed that in partial compensation and job uncertainty did not affect the performance of junior auditor. While professional commitment variable affect the performance of junior auditor. Job uncertainty variable able to moderate relationship of compensation and performance of junior auditor, while professional commitment variable not able to moderate the relationship of compensation and performance of junior auditor.

Keywords: junior auditor, compensation, job uncertainty, professional commitment, performance.

ABSTRAKSI

Tingkat perputaran pegawai (*turnover*) terutama di level staf junior cukup tinggi. Hal itu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, ketidakpastian pekerjaan dan komitmen profesional. Penelitian ini berusaha untuk menguji ketiga variabel tersebut terhadap kinerja auditor junior secara parsial melalui regresi linear berganda. Selain itu, penelitian ini juga menguji efek moderasi variabel ketidakpastian pekerjaan dan komitmen profesional di antara hubungan variabel kompensasi dan kinerja. Pengujian moderasi menggunakan *moderated regression analysis*. Alat yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS 21.00. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial variabel kompensasi dan ketidakpastian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor junior. Sedangkan variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor junior. Variabel ketidakpastian pekerjaan mampu memoderasi hubungan kompensasi dan kinerja auditor junior, sedangkan variabel komitmen profesional tidak mampu memoderasi hubungan kompensasi dan kinerja auditor junior.

Kata kunci: auditor junior, moderasi, kompensasi, ketidakpastian pekerjaan, komitmen profesional, kinerja.

PENDAHULUAN

Ketatnya batas waktu pekerjaan di lingkungan Kantor Akuntan Publik mengakibatkan tingkat ketidakpastian pekerjaan (*uncertainty task*) yang diterima para staf cukup tinggi. Seiring dengan tingginya tuntutan pekerjaan tersebut, maka staf baru yang tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan tersebut memilih untuk mundur dari pekerjaan mereka. Akibatnya, tingkat perputaran pegawai (*turnover*) terutama di level staf junior menjadi cukup tinggi. Dari studi Bao et.al (1986) dalam Poznanski dan Bline (1997) dinyatakan bahwa pengalaman pergantian pegawai bagi non-partner tahunan pada KAP rata-rata mencapai 45%, terutama di tingkat awal posisi staf akuntan. Studi lain memperlihatkan selama lebih dari sepuluh tahun, pergantian pegawai mencapai 85% pada kontrak awal (Rhode et. al, 1976) dan rata-rata pergantian tahunan mencapai 23,9% untuk staf yang berpengalaman satu hingga tiga tahun pada sebuah KAP (Lampe & Earnest, 1984) dalam Poznanski dan Bline (1997). Maksud dari staf yang memiliki pengalaman satu hingga tiga tahun adalah staf dengan level staf junior ataupun senior tingkat satu. Sedangkan untuk kasus di Indonesia, tidak ada data pasti mengenai angka penarikan diri (Setiawan dan Ghozali, 2013). Tetapi dari hasil studi yang dilakukan oleh Soedibyo (2010) dalam Setiawan dan Ghozali (2013) menyatakan bahwa KAP merupakan batu loncatan yang paling sempurna bagi sarjana-sarjana baru. Setelah 3-5 tahun pengalaman kerja, mereka akan meninggalkan KAP pindah ke pekerjaan yang dianggapnya lebih baik dan menjanjikan terutama dari sisi keuangan. Itu berarti tingkat pergantian pegawai di level staf junior hingga senior level satu memang sering terjadi.

Pendelegasian tim audit yang terdiri dari beberapa staf junior dan senior pada klien adalah karena atasan (manajer dan partner) tidak dapat selalu berada di satu kantor klien untuk bekerja secara langsung. Seorang senior pun tidak selalu berada di

satu klien, karena banyaknya klien yang harus ditangani. Sehingga, staf junior yang didelegasikan harus mampu mengatur dengan baik pekerjaan dan waktu mereka.

Ketatnya batas waktu pekerjaan ini membuat KAP menerapkan lembur agar pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya. Pelaksanaan lembur, berarti adalah pemberian kompensasi atas jam kerja di luar jam reguler kantor. Horngren et. al (2000) dalam Nagar (2002) menyatakan bahwa ada hubungan antara pendelegasian dengan kompensasi insentif, diindikasikan bahwa insentif untuk pegawai yang memiliki level lebih rendah seharusnya berkaitan erat dengan tanggungjawab mereka. Ini artinya pemberian kompensasi seharusnya meningkatkan kinerja, karena pegawai merasa memiliki tanggungjawab yang lebih atas imbalan yang diberikan. Namun, pengaruh kompensasi terhadap kinerja ternyata masih kurang relevan jika dibandingkan dengan ketidakpastian pekerjaan yang sangat tinggi yang dihadapi staf junior. Hal ini menyebabkan kompensasi yang dibayar menimbulkan ketidakpuasan dan menimbulkan berbagai konsekuensi seperti *turnover*, pencurian, dan perilaku tidak etis dalam organisasi (Tang dan Randy, 2013).

Ketidakpastian pekerjaan dalam Kantor Akuntan Publik timbul seperti tanggungjawab yang seharusnya diemban oleh level staf senior namun harus diemban oleh junior karena terbatasnya jumlah senior, jam kerja senior yang tidak menentu, serta perpindahan delegasi oleh ke klien lain dalam rentang waktu yang singkat sehingga fokus dalam pelaksanaan audit oleh senior menjadi terpecah. Pengalihan pekerjaan dari senior ke junior dapat mengakibatkan kepuasan pekerjaan staf junior menjadi menurun. Hasil penelitian Belkaoui (2002) memverifikasi bahwa tingkat ketidakpastian pekerjaan akan mempengaruhi kinerja dan usaha. Belkaoui menyatakan jika terdapat pekerjaan yang pasti, maka kinerja dan usaha akan meningkat, jika sebaliknya maka kinerja dapat menurun.

Di sisi lain, kinerja staf junior juga dituntut oleh komitmen terhadap profesi mereka. Profesi auditor memiliki tanggungjawab dalam melindungi kepentingan publik, tidak hanya kepentingan klien atau pemberi kerja (KPAP:100.1). Sehingga, mereka tetap harus bertindak secara profesional sesuai dengan prinsip dasar yang terdapat dalam kode etik profesi akuntan publik. Prinsip dasar etika profesi meliputi prinsip integritas, prinsip objektivitas, prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian, prinsip kerahasiaan, dan prinsip perilaku profesional.

Ide dasar penelitian ini berasal dari penelitian Igalens dan Rousel (1999) yang menguji bagaimana total kompensasi mungkin mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pada 269 pegawai tetap dan 297 pegawai tidak tetap. Hasil penelitian Igalens membuktikan bahwa 1) dalam kondisi tertentu, kompensasi individual pada pegawai tetap dapat menjadi faktor motivasi kerja, 2) pembayaran fleksibel atas pegawai tidak tetap tidak mempengaruhi motivasi atau kepuasan kerja, 3) *benefit* untuk pegawai tetap dan tidak tetap tidak mempengaruhi motivasi maupun kepuasan kerja. Dari latar belakang diatas tentang adanya kompensasi untuk ketidakpastian pekerjaan dan kompensasi untuk jasa profesional berupa komitmen profesional, maka penelitian ini mencoba untuk mengkaitkannya dengan kinerja. Variabel dependen motivasi kerja dan kepuasan kerja pada penelitian Igalens diubah menjadi satu variabel saja yaitu kinerja. Kemudian model dipisah menjadi dua. Model pertama menguji pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap dependen, dan model kedua menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh variabel ketidakpastian pekerjaan dan komitmen profesional pada para staf junior auditor. Sehingga penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Ketidakpastian Pekerjaan dan Komitmen Profesional Sebagai Pemoderasi: (Studi Pada Staf Junior Kantor Akuntan Publik)".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sehingga kinerja merupakan bentuk kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kompensasi

Igalens dan Roussel (1999:1005) membagi kompensasi menjadi tiga macam. Yaitu *fixed pay*, *flexible pay* dan *benefit*. *Fixed pay* merupakan jumlah tetap yang dibayarkan secara rutin seperti gaji, THR, dan bonus senioritas. *Flexible pay* terdiri atas *variable pay* dan *deferred income*. *Variable pay* merupakan kompensasi yang

dibayarkan berdasarkan variabel, dapat berupa jam kerja ataupun keuntungan yang diperoleh perusahaan. Misalnya upah lembur, bonus tahunan serta bonus karena seorang pegawai dapat mencapai target. *Deferred income* adalah jumlah yang ditangguhkan untuk jangka waktu tertentu sebelum menjadi tersedia (*earned*). Sedangkan *benefit* merupakan tunjangan kesejahteraan bagi pegawai. Terdiri atas *allowance* (tunjangan) dan *reimbursement* (penukaran pembayaran), *miscellaneous benefit* (tunjangan mobil, rumah, telepon), program kesejahteraan dan pensiun.

Dalam studi ini, kompensasi yang dimaksud adalah *variable pay* yaitu mengenai upah lembur (*overtime*) yang mana pembayaran kompensasinya didasarkan atas jumlah jam lembur, *allowance* untuk pengeluaran uang makan dan transportasi, serta kompensasi berupa hari libur yang juga penting karena tingginya jam kerja mengakibatkan waktu para staf terkuras cukup banyak.

Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan memuat pengertian *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ambiguitas peran), dalam penelitian Dunegan et. al (2002), serta *role overload* menurut Beehr et.al (1976, et.al) dalam penelitian Almer dan Kaplan (2002).

Rizzo et.al (1970) dalam Dunegan et.al (2002) menjelaskan konflik peran sebagai "*arising inconsistent or contradictory assignments or obligations*". Ketidakkonsistenan penugasan atau pemberian kewajiban yang bertentangan seperti yang telah disebutkan antara lain adalah perpindahan delegasi ke klien lain dalam rentang waktu yang singkat sementara pekerjaan dalam satu klien belum selesai sehingga fokus dalam pelaksanaan audit menjadi terpecah. Perpindahan ke klien lain dilakukan apabila auditor tidak memperoleh data-data cukup yang diperlukan sehingga audit tidak bisa dilakukan. Akibatnya penugasan staf junior dialihkan ke klien lain sambil sementara menunggu data-data disiapkan oleh klien yang akan diaudit.

Rizzo et.al (1970) dalam Dunegan et.al (2002) juga menjelaskan bahwa ambiguitas peran "*involves uncertainty about job duties and responsibilities*". Senatra (1980,595) dalam Almer dan Kaplan (2002) mendefinisikan ambiguitas peran sebagai "*the absence of adequate information which is required in order for persons to accomplish their role in satisfactory manner*". Hal ini berarti kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai cara penanganan alternatif dalam pekerjaan mengakibatkan staf junior kurang baik dalam menganalisa hal-hal yang terjadi selama proses pengauditan (Chenhall: 178). Beehr et. al (1976) dalam penelitian Almer dan Kaplan

(2002) mendefinisikan *role overload* (peran yang berlebihan) sebagai “*having too much work to do in the time available*”. Ritme pekerjaan yang padat mengakibatkan ketidakkonsistenan terhadap jam kerja auditor. Ditambah pula batas waktu pekerjaan yang harus selesai sebelum 31 Maret bagi perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia mengakibatkan jam kerja para auditor menjadi semakin tidak menentu.

Komitmen Profesional

Kantor Akuntan Publik merupakan organisasi profesional. Wallace (1995: 229) menyatakan bahwa dalam organisasi profesional, sebagian besar anggotanya adalah profesional. Dalam profesi akuntan publik, komitmen terhadap profesi merupakan kepatuhan terhadap kode etik. “...*the professional orientation emphasizes a code ethics and standards of professional performance*” (Gouldner, 1957; Corwin, 1961; Shepard, 1961; Kornhauser, 1962 dalam Arranya et.al (1984). Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP) yang diterapkan di Indonesia mengandung enam prinsip, yaitu prinsip integritas, prinsip objektivitas, prinsip kompetensi, prinsip kerahasiaan, dan prinsip perilaku profesional (KEPAP: 100.4).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan suatu bentuk motivasi agar pegawai bersedia bekerja di luar jam kerja. Sistem ini diterapkan oleh perusahaan untuk menghargai usaha pegawai dan waktu yang harus mereka luangkan dalam pekerjaan demi mencapai tujuan perusahaan. Gudono (2009:61) menjelaskan *the expectancy theory* (teori pengharapan) yang dikembangkan oleh Vroom (1964). Dalam teori pengharapan, motivasi dianggap sebagai fungsi dari tiga unsur yaitu 1) Harapan mengenai hubungan antara usaha (*effort*) dan kinerja (*performance*), 2) Persepsi hubungan antara kinerja (*performance*) dan hasil (*outcome*), 3) Nilai daya tarik hadiah (*outcome/reward*) tersebut bagi seseorang (unsur *valence*).

Ketiga unsur tersebut merupakan jabaran dari kompensasi. *Outcome* merupakan daya tarik karena suatu usaha akan ditingkatkan jika terdapat *outcome* atas upaya yang diberikan pegawai sehingga dengan usaha yang meningkat, kinerja pun menjadi meningkat. Hal ini sesuai dengan *positive reinforcement* (penguatan positif) menurut teori *manipulated behavior* dalam Gudono (2009: 66) bahwa “ini dilakukan dengan menimbulkan konsekwensi yang disukai pelaku”. Artinya, sifat sesuatu yang diberikan akan memperkuat perilaku. Dengan kata lain, kompensasi

merupakan pemicu untuk meningkatkan kinerja atau dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Ha₁: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja staf junior

Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan terhadap Kinerja

Ketidakpastian pekerjaan memiliki konflik peran yang tinggi, ambiguitas peran yang tinggi dan peran yang berlebihan. Bedeian & Armenakis (1981) dalam Dunegan et.al (2002) menyatakan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran dapat mengalihkan waktu dan energi dari pencapaian tujuan, dan jika terlalu berlebihan maka akan mengakibatkan perilaku yang negatif, yaitu kinerja yang menurun. Senatra (1980, 594) dalam Fisher (2001:144) menyatakan efek potensial atas peran konflik dan ambiguitas sangat mahal, tidak hanya berdampak pada emosi individu seperti tekanan terhadap pekerjaan yang tinggi, dan rendahnya kepuasan kerja tetapi juga kinerja organisasi menjadi lebih rendah dan *turnover* tinggi. Keduanya memiliki hubungan negatif dengan hasil kerja, seperti meningkatnya tekanan kerja, meningkatnya ketidakpuasan kerja, kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, serta kinerja yang lebih rendah [(Fisher dan Gitelson, 1983; Jackson dan Schuler, 1985; Van Selt et.al, 1981) dalam Fisher (2001)]. Ditambah pula waktu yang padat akan mengakibatkan kinerja auditor junior dapat menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian pekerjaan yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja staf junior.

Ha₂: ketidakpastian pekerjaan yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja staf junior

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja

Pekerja profesional diperkirakan akan lebih berkomitmen terhadap profesinya daripada organisasi yang mempekerjakan (Wallace, 1995). Hal ini berarti, komitmen profesional memiliki rasa yang lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen organisasi. Sebab, seseorang dapat bekerja dengan baik di perusahaan apa saja asalkan sesuai dengan profesi.

Thus the development of professional commitment can be assumed to precede the development of commitment to any particular organization. Hence the ability of an organization to facilitate the subsequent fulfillment of professional expectation can be expected to affect the professional's commitment to that organization. (Aranya dan Ferris, 1984:4).

Staf junior merupakan sosok yang masih memiliki idealisme tinggi. Sehingga, komitmen profesi dapat ditanamkan kepada mereka agar bertindak jujur, objektif, tetap cermat dan berhati-hati dalam mengerjakan, menjaga rahasia klien serta tidak mendiskritkan profesi. Shafer (2002:266) menyebutkan bahwa jika pegawai tidak berkomitmen terhadap standar etika maka akan mengarah ke perilaku yang tidak etis. Namun, karena idealisme yang masih tinggi, diasumsikan staf auditor junior paham dan memiliki komitmen yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Ha₃: Komitmen profesional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja staf junior

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Ketidakpastian Pekerjaan sebagai Pemoderasi

Pada umumnya Kantor Akuntan Publik pasti memberlakukan sistem kompensasi berupa upah lembur, *allowance* dan *reimbursement* untuk membayar pekerjaan yang dilakukan diluar jam normal kantor. Studi Pouliakas (2010) menguji pengaruh insentif/kompensasi terhadap kinerja, hasilnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sepanjang insentif yang diberikan cukup. Namun dapat saja kompensasi terkadang dirasa kurang memadai dikarenakan beberapa hal. Antara lain jumlah pekerjaan yang memang terlalu banyak, motivasi yang kurang dari atasan, ataupun *allowance* yang kurang memadai karena pertimbangan kantor bahwa transportasi dalam kota lebih murah dibanding luar kota, padahal pada kenyataannya hal tersebut justru dapat berkebalikan. Karena untuk transportasi ke luar kota seringkali tim audit sudah disediakan sarana angkutan pribadi, sedangkan untuk transportasi dalam kota tim audit tidak disediakan sarana angkutan pribadi. Akibat dari banyaknya pekerjaan, motivasi yang kurang dari atasan, ataupun *allowance* yang kurang memadai, kinerja seorang staf dapat menurun. Sehingga dihipotesakan:

Ha₄: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja staf junior dengan ketidakpastian pekerjaan sebagai pemoderasi

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Profesional Sebagai Pemoderasi

Studi Pouliakas (2010) menguji pengaruh insentif/kompensasi terhadap kinerja, hasilnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sepanjang kompensasi yang diberikan cukup. Namun dapat saja kompensasi terkadang

dirasa kurang memadai dikarenakan beberapa hal seperti yang disebutkan dalam hipotesis sebelumnya. Komitmen profesional yang ditanamkan, memungkinkan kinerja untuk dapat meningkat dan menimbulkan kepuasan pekerjaan karena sesuai dengan tujuan profesi. Jika komitmen terhadap profesi tinggi, maka kerelaan untuk melakukan pekerjaan akan meningkat tanpa terlalu memperhatikan kompensasi. Kepuasan pekerjaan ini bersifat intrinsik yang berkaitan dengan hubungan perasaan seseorang dan kesesuaian dengan tugasnya, serta munculnya kesenangan yang berasal dari kemampuan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik (Deci & Ryan (1985) dalam Dunegan et.al (2002)). Hal ini bisa muncul jika dikaitkan dengan komitmen profesional yang cukup tinggi. Kepuasan pekerjaan yang tinggi akan mengarah kepada kinerja yang lebih tinggi.

Ha₅. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja staf junior dengan komitmen profesional sebagai pemoderasi

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yaitu responden auditor junior melalui penyebaran kuesioner.

Penyebaran kuisisioner dilakukan pada 9 KAP di Jakarta Timur, yang ditujukan bagi para staf auditor junior sebanyak 100 responden. Jumlah kuisisioner yang kembali sejumlah 77 buah. Kuisisioner memuat daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam bentuk skala Likert 5 point. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*.

Operasionalisasi Variabel

1. Kuisisioner yang digunakan untuk kinerja karyawan (KINERJA) menggunakan kuisisioner dalam buku Rivai dan Basri (2005) dan Rivai dan Sagala (2009). Kinerja karyawan diukur dalam beberapa indikator berdasarkan Ivancevich (2001) yaitu *quality of work, quantity of work, knowledge of job, cooperation, initiative, dependability, dan personal qualities*.
2. Kompensasi (KOMPENSASI) diukur menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (1985) dalam Mas'ud (2004) yang berisi tentang kepuasan kerja dengan mengganti kata 'gaji' menjadi 'kompensasi'. Namun, item-item pertanyaan dalam kuisisioner tersebut sesuai dengan definisi kompensasi yang

dimaksud dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengukur *variable pay* (upah lembur/*overtime*, transportasi, dan uang makan).

3. Kuisisioner yang digunakan untuk mengukur ketidakpastian pekerjaan (TDK_PST) adalah kuisisioner yang dikembangkan oleh Rizzo et.al (1970) dan Beehr et.al (1976) dalam Almer dan Kaplan (2002). Rizzo et. al mengembangkan kuisisioner mengenai konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*). Sedangkan Beehr et.al mengembangkan kuisisioner mengenai peran yang berlebihan (*role overload*).
4. Komitmen profesional (KOM_PROF) diukur melalui kuisisioner yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984).

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>) yaitu:					
1	Kinerja (KINERJA) Rivai dan Basri (2005), Rivai dan Sagala (2009), Ivancevich (2001) (Y)	a. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)	- Penyelesaian tugas dengan memuaskan - Penyelesaian tugas sesuai permintaan atasan	Ordinal	Kuisisioner
		b. Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>)	Pekerjaan tidak ada yang terbengkalai		
		c. Pengetahuan tentang pekerjaan (<i>knowledge of job</i>)	- Pengetahuan untuk mendukung tugas sehari-hari - Pemahaman terhadap pedoman kerja - Penguasaan pengetahuan tentang tugas yang diberikan		
		d. Kerjasama (<i>cooperation</i>)	- Kerjasama tim - Kerjasama dengan atasan		
		e. Inisiatif (<i>initiative</i>)	- Inisiatif mencari tugas - Kreativitas - Menggunakan waktu istirahat untuk bekerja		
		f. Dapat dipercaya (<i>dependability</i>)	- Pelaksanaan tugas meskipun tanpa pengawasan atasan		

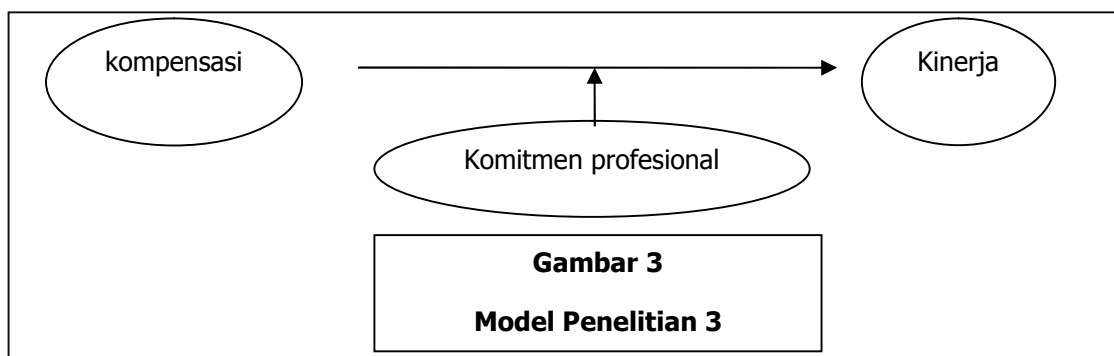
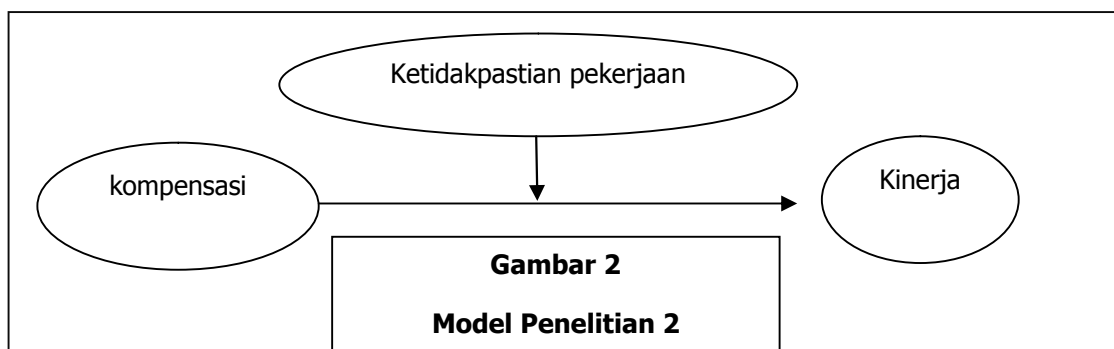
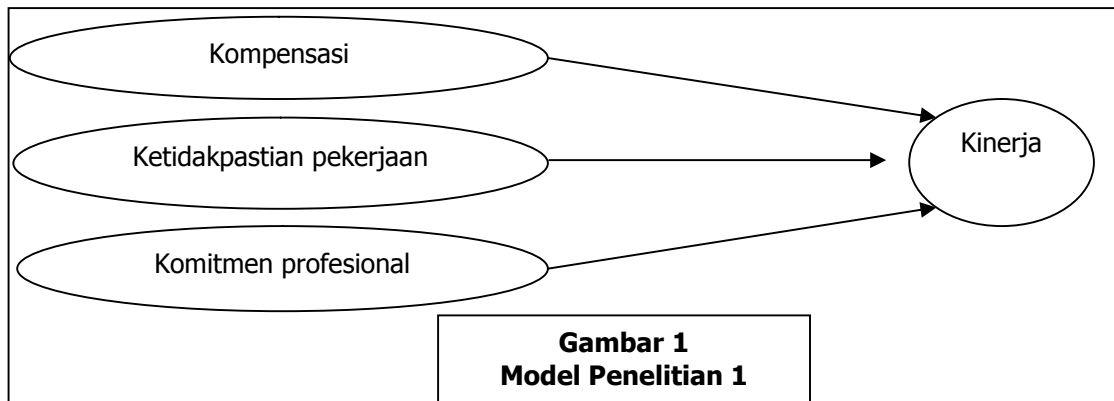
No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
		g. Kualitas personil (<i>personal qualities</i>)	- loyalitas		
Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>) yaitu:					
2	Kompensasi (KOMPENSASI) Paul E. Spector (1985) dalam Mas'ud (2004) (X1)	<i>Variabel pay</i> (upah lembur/ <i>overtime</i>), transportasi, uang makan)	<ul style="list-style-type: none"> - pembayaran kompensasi dirasa adil - frekuensi dan jumlah kenaikan kompensasi - Perasaan dihargai oleh organisasi - penghargaan pekerjaan melalui pembayaran kompensasi - persepsi tentang jenis imbalan - kepuasan memperoleh kesempatan kompensasi - persepsi kepatasan memperoleh imbalan 	Ordinal	Kuisisioner
3	Ketidakpastian pekerjaan (TDP_PKJN) (X2) Rizzo et.al (1970) dan Beehr et.al (1976) dalam Almer dan Kaplan (2002)	a. Konflik peran (<i>role conflict</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - ketidakjelasan perintah - kebijakan dan pedoman yang bertentangan - kecukupan SDM 	Ordinal	Kuisisioner
		b. Ambiguitas peran (<i>role ambiguity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - ketepatan jenis pekerjaan - keyakinan diri telah mampu membagi waktu dengan tepat - keyakinan diri mengenai pengharapan atas diri sendiri - cara evaluasi untuk meningkatkan jabatan atau promosi - ada perencanaan sasaran dan tujuan untuk pekerjaan 		

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
		c. Peran yang berlebihan (<i>role overload</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - kecukupan waktu untuk mengerjakan - perasaan memiliki pekerjaan terlalu banyak untuk dikerjakan satu orang - standar kinerja yang tinggi 		
4	Komitmen profesional (KOMITMEN) Aranya dan Ferris (1984)	Komitmen profesional	<ul style="list-style-type: none"> - kesediaan berusaha untuk membantu profesi - kebanggaan menyandang profesi auditor di mata orang lain - loyalitas terhadap profesi - kesediaan menerima setiap tugas dalam profesi - kesamaan nilai pribadi dengan profesi - kebanggan menceritakan bahwa diri sendiri adalah bagian profesi - persepsi bahwa profesi mampu menginspirasi bekerja - persepsi tidak menguntungkan mendukung profesi - kesulitan menyetujui kebijakan profesi - kepedulian terhadap profesi - persepsi bahwa profesi auditor merupakan profesi terbaik - persepsi salah memilih profesi auditor 	Ordinal	Kuisisioner

Sumber: Rivai dan Basri (2005), Rivai dan Sagala (2009), Ivancevich (2001); Paul E. Spector (1985) dalam Mas'ud (2004); Rizzo et.al (1970) dan Beehr et.al (1976) dalam Almer dan Kaplan (2002); Aranya dan Ferris (1984).

Model Penelitian

Model penelitian untuk hipotesis yang dikembangkan dapat dilihat pada gambar 1, 2, dan 3.



Metode Analisis Data

Teknik pengujian data untuk menguji apakah data yang digunakan memenuhi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik atau tidak dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Selain itu juga dilakukan uji asumsi klasik untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan estimasi, tidak bias dan konsisten. Kemudian dilakukan uji regresi linear berganda dan *moderated regression analysis*. Persamaan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3 adalah:

$$\text{KINERJA} = \alpha + \beta_1 \text{KOMPENSASI} + \beta_2 \text{TDK_PST} + \beta_3 \text{KOM_PROF} + e$$

Persamaan model *moderated regression analysis* untuk menguji hipotesis 4 adalah:

$$\text{KINERJA} = \alpha + \beta_1 \text{KOMPENSASI} + \beta_2 \text{TDK_PST} + (\beta_4 \text{MODERAT}_1) + e$$

Persamaan model *moderated regression analysis* untuk menguji hipotesis 5 adalah:

$$\text{KINERJA} = \alpha + \beta_1 \text{KOMPENSASI} + \beta_3 \text{KOM_PROF} + (\beta_5 \text{MODERAT}_2) + e$$

Keterangan:

- α : konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: koefisien regresi
- KINERJA : kinerja staf auditor junior
- TDK_PST : ketidakpastian pekerjaan yang dihadapi staf auditor junior
- KOM_PROF : komitmen profesional yang dimiliki staf auditor junior
- MODERAT₁ : perkalian antara kompensasi dan ketidakpastian pekerjaan
- MODERAT₂ : perkalian antara kompensasi dan komitmen profesional
- e : *error*

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian telah melalui uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik dan telah lulus ketiga pengujian tersebut sehingga dapat dilanjutkan dengan pengolahan regresi linear berganda. Dari tabel 2, terlihat bahwa dengan menggunakan metode *stepwise*, variabel independen yang memenuhi kriteria untuk dimasukkan dalam pengolahan data adalah variabel komitmen profesional karena *Probability-of-F-to-enter* $\leq 0,050$. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Tabel 2: Variabel yang Dimasukan / Dikeluarkan

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOM_PROF		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq ,050, Probability-of-F-to-remove \geq ,100).

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah SPSS

Hasil regresi linear berganda untuk persamaan 1 dapat dilihat seperti pada tabel 3. Berdasarkan hasil output SPSS persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$\text{KINERJA} = 26.446 + 0.554 \text{KOM_PROF} + e$$

Tabel 3: Persamaan Regresi Berganda dengan Metode *Stepwise*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,446	7,658		3,453	,001
	KOM_PROF	,554	,175	,344	3,177	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah SPSS

Pengujian moderasi oleh variabel ketidakpastian pekerjaan yang memoderasi hubungan variabel kompensasi dan kinerja auditor junior, diperoleh hasil seperti pada tabel 4. Pengujian dilakukan dengan metode *stepwise*. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel ketidakpastian pekerjaan mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja staf auditor junior. Persamaan regresi moderasi 1 yang diperoleh berdasarkan hasil pengujian SPSS adalah:

$$\text{KINERJA} = 41.472 + 0.011 \text{ MODERAT}_1 + e$$

Tabel 4: Persamaan Regresi Moderasi 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,472	4,483		9,250	,000
	MODERAT_1	,011	,005	,234	2,083	,041

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah SPSS

Tabel 5: Persamaan Regresi Moderasi 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,446	7,658		3,453	,001
	KOM_PROF	,554	,175	,344	3,177	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah SPSS

Pengujian moderasi oleh variabel komitmen profesional yang memoderasi hubungan variabel kompensasi dan kinerja auditor junior, diperoleh hasil seperti pada tabel 5, dengan persamaan regresi moderasi 2 sebagai berikut:

$$\text{KINERJA} = 26.446 + 0.554 \text{ KOM_PROF} + e$$

Pada tabel 6, dapat dilihat bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini dapat dinyatakan secara layak karena nilai signifikansi yang diperoleh $<0,05$ ($0,002 < 0,005$).

Tabel 6: Uji Kelayakan Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,427	1	659,427	10,091	,002 ^a
	Residual	4901,093	75	65,348		
	Total	5560,519	76			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output SPSS Model Summary pada tabel 7 dapat diketahui koefisien determinasi/KD/Adjusted R Square menunjukkan angka 0,103 artinya sebesar 10,3 % dari nilai kinerja auditor junior ditentukan oleh variabel komitmen profesional. Sedangkan sisanya sebesar 89,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian diantaranya : Kompetensi, independensi, tekanan atasan dll.

Tabel 7: Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 ^a	,119	,107	8,08380

a. Predictors: (Constant), KOM_PROF

Sumber: data yang diolah SPSS

INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Analisis Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Regresi Linear Berganda

Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil uji SPSS pada tabel 2 membuktikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor junior. Hal ini berarti para auditor junior merasa kompensasi yang diberikan oleh kantor akuntan publik bukanlah tujuan utama mereka dalam bekerja. Auditor junior dapat menganggap bahwa pengalaman kerja setelah lulus lebih penting agar dapat menggali pengalaman demi memperoleh jenjang karir yang lebih baik nantinya. Sehingga besarnya kompensasi bukanlah pertimbangan dalam mencari pekerjaan sehingga tidak berdampak pula pada kinerja

mereka. Karena tujuan auditor junior adalah mencari pengalaman. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Igalens dan Rousel (1999) serta penelitian Horngren et. Al (2000) dalam Nagar (2002), yang menyatakan bahwa kompensasi dapat menjadi faktor motivasi kerja atau kinerja

Ketidakpastian Pekerjaan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil uji SPSS pada tabel 2 menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor junior. Ini berarti para auditor junior selalu berupaya bekerja secara maksimal meskipun jenis pekerjaan yang diberikan terkadang sedikit maupun banyak. Sebagai sosok yang baru lulus dari bangku perkuliahan, kinerja mereka akan sangat dinilai oleh atasan mereka. Sehingga, auditor junior tidak ingin kehilangan pekerjaan baru mereka. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Belkaoui (2002) yang memverifikasi bahwa tingkat ketidakpastian pekerjaan akan mempengaruhi kinerja dan usaha.

Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil pengujian SPSS pada tabel 2 memberikan hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan antara adanya komitmen profesional terhadap kinerja auditor junior. Ini menunjukkan bahwa sebagai orang yang baru lulus dari bangku perkuliahan, staf junior masih memiliki idealisme yang tinggi. Sehingga, komitmen profesional dapat ditanamkan kepada mereka agar bertindak jujur, objektif, tetap cermat dan berhati-hati dalam mengerjakan, menjaga rahasia klien serta tidak mendiskritkan profesi. Idealisme yang masih tinggi oleh staf junior, diasumsikan mereka paham dan memiliki komitmen yang tinggi. Sehingga staf auditor junior paham mengenai apa yang harus dijunjung oleh profesi auditor dan memiliki komitmen yang tinggi, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wallace (1995) yang menyatakan bahwa sebagai pekerja profesional, auditor akan lebih berkomitmen terhadap profesinya daripada organisasi yang mempekerjakan.

Analisis Hipotesis Secara Parsial (Uji T) *Moderated Regression Analysis*

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Ketidakpastian Pekerjaan Sebagai Pemoderasi

Adanya moderasi oleh ketidakpastian pekerjaan ternyata dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompensasi dan kinerja auditor. Itu berarti, variabel ketidakpastian pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja auditor

junior. Auditor junior akan mempertimbangkan apakah kompensasi yang mereka peroleh sudah cukup apabila dibandingkan dengan ketidakpastian pekerjaan yang harus mereka lakukan. Sehingga hal itu dapat berpengaruh ke kinerja mereka. Penelitian Igalens dan Rousel (1999) serta penelitian Horngren et. Al (2000) dalam Nagar (2002) menguji secara langsung hubungan kompensasi dan kinerja. Sedangkan penelitian ini memodifikasi penelitian terdahulu dengan menguji pengaruh moderasi adanya ketidakpastian pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menguji pengaruh moderasi ketidakpastian pekerjaan tidak dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Profesional Sebagai Pemoderasi

Hasil pengujian SPSS pada tabel 4 membuktikan bahwa variabel komitmen profesional tidak mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kinerja. Pada persamaan ini variabel komitmen profesional hanya mampu secara individu mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja staf auditor junior.

Itu berarti kinerja staf junior auditor semakin membaik apabila kompensasi yang mereka terima dianggap sesuai. Namun, apabila kompensasi ditempatkan sebagai variabel pemoderasi, maka tidak mampu untuk mempengaruhi kinerja.

Penelitian Igalens dan Rousel (1999) serta penelitian Horngren et. Al (2000) dalam Nagar (2002) menguji secara langsung hubungan kompensasi dan kinerja. Sedangkan penelitian ini memodifikasi penelitian terdahulu dengan menguji pengaruh moderasi adanya komitmen profesional. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menguji pengaruh moderasi komitmen profesional tidak dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor junior.
2. Variabel ketidakpastian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor junior.
3. Variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor junior.
4. Variabel ketidakpastian pekerjaan mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja auditor junior.

5. Variabel komitmen profesional tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja auditor junior, namun variabel komitmen profesional mampu secara individu memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor junior.

Keterbatasan

1. Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian lama, karena masih sangat relevan dengan dunia kerja yang ada di KAP khususnya dari sisi auditor junior.
2. Penelitian ini hanya memperoleh 9 KAP sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk wilayah Jakarta Timur dengan total 40 KAP.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbaharui literatur jurnal yang sesuai dengan topik ini.
2. Beberapa pernyataan kuesioner yang ada dalam penelitian ini direplikasi dengan maksud pengukuran yang sama namun dengan pernyataan yang bertolak belakang. Sehingga untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya cara seperti itu dapat diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almer, Elizabeth Dreike and Steven E. Kaplan. (2002). The Effect of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*. 14, 1-34.
- Aranya, Nissim and Kenneth R. Ferris. (January, 1984). A Reexamination of Accountants' Organizational- Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59(1), pages 1-15.
- Belkaoui, Ahmed- Riahi. (2002). Behavioral Management Accounting. *Quorum Books*. USA.
- Chenhall, Robert H.. (2007). *Theorizing Contingencies in Management Control Systems Research*. Handbook of Management Accounting Research Volume 1. Elsevier Ltd. Netherland.
- Dunegan, Kenneth J., Mary Uhl-Bien, Dennis Duchon. (December, 2002). LMX and Subordinate Performance: The Moderating Effect of Task Characteristics. *Journal of Business and Psychological*, 17(2), 275-285.
- Fisher, Richard T. (2001). Role Stress, the Type a Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13, pages 1-28.
- Gudono. (2009). *Teori Organisasi*. Edisi 1. Pencil Press. Yogyakarta.

- Igalens, Jacques and Patrice Roussel. (1999). A Study of the Relationship Between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 20, pages 1003-1025.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2010). *Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP)*.
- Ivancevich, John. M. (2001). Human Resource Management. *Mc. Graw-Hill Companies*. New York.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organizational Konsep & Aplikasi*. Undip. Semarang.
- Nagar, Venky. (April 2002). Delegation and Incentive Compensation. *The Accounting Review*, 77 (2), pages 379-395.
- Pouliakas, Konstantinos. (November 2010). Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay at All? The Impact of Bonus Intensity on Job Satisfaction. *KYKLOS*, Vol 63 – No.4. pages 597 -626.
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Bline. (1997). Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 9. USA.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). Performance Appraisal – Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Rajagrafindo Persada*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. *Rajagrafindo Persada*. Jakarta.
- Setiawan, Ivan A. and Imam Ghozali. (August 2013). Multidimensional Causal Path On Organizational Commitment and Job Satisfaction in Intention to Leave By Accountants. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura – Accreditation No. 80/DIKTI/Kep/2012*. Volume 16, No.2, pages 339 - 354
- Shafer, William E. (Juli, 2002). Ethical Pressure, Organizational – Professional Conflict, and Related Work Outcomes among Management Accountants. *Journal of Business Ethics*, 38(3), pages 263-275.
- Tang, Thomas Li-Ping dan Randy K. Chiu. (Agustus, 2003). Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behaviour: Is the Love of Money the Root of Evil for Hong Kong Employees?. *Journal of Business Ethics*, 46(1), pages 13-30.
- Wallace, Jean E. (Juni, 1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), pages 228-255.