

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN BERPINDAH AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Devi Permatasari[✉]

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Indonesia
Jl. Raya Kaligawe Km. 04 Semarang 50112

Diterima: Juli 2013. Disetujui: Agustus 2013. Dipublikasikan: September 2013

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor dari Kantor Akuntan Publik, yaitu faktor-faktor gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, kebutuhan untuk berkembang, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 127 responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik yang tersebar di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu kota Semarang, Surakarta, Purwokerto, dan Yogyakarta. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Modeling* (SEM). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa keinginan berpindah auditor dari Kantor Akuntan Publik banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, dan kebutuhan untuk berkembang yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja

Abstract

The objective of this research is to investigate the factors of auditor's turnover intention at public accountant firms, there are leadership style, role conflict, role ambiguity, promotion opportunities, pay satisfaction, personal growth needs, organizational commitment, and job satisfaction. Population of the research is all of auditors who have been working at public accountant firms in Central Java and DIY. Whereas the sample is 127 respondents who have been working as an auditor at public accountant firms, spread in Central Java and DIY, there are Semarang, Surakarta, Purwokerto, and Yogyakarta. The hypothesis test was done by regression analysis using multivariate techniques Structural Equation Modeling (SEM). Based on the results of hypothesis test, then the conclusions are auditor's turnover intention from public accountant firms heavily influenced by factors, such as leadership style, role conflict, role ambiguity, promotion opportunities, pay satisfaction, and personal growth needs, through intermediaries organizational commitment and job satisfaction.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

Keywords: *leadership style; role conflict; role ambiguity; promotion opportunities; pay satisfaction; personal growth needs, organizational commitment, job satisfaction; turnover intention.*

Pendahuluan

Perusahaan memiliki karyawan yang merupakan aset penting yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan kepada seluruh karyawan untuk bisa meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktifitas. Akan tetapi, kinerja suatu perusahaan yang sebelumnya telah dibangun dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif dan efisien dari perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga perusahaan dapat meminimalisasi keinginan berpindah karyawan.

Keinginan berpindah merupakan pemberhentian karyawan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri atau sukarela (*voluntary*) maupun yang dilakukan oleh perusahaan atau tidak sukarela (*involuntary*) (Robbins, 2009). Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, yaitu tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan. Hal ini akan berdampak pada semakin banyaknya berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Hal ini sesuai dengan pernyataan Roth dan Roth (1995) bahwa tingginya perpindahan auditor di kantor akuntan publik akan berdampak pada organisasi karena organisasi tempat auditor yang melakukan perpindahan akan dikenakan biaya perpindahan yang tinggi.

Fenomena keinginan berpindah auditor di Indonesia telah disadari oleh para akademisi maupun peneliti. Beberapa peneliti, seperti Suwandi dan Indriantoro (1999), Toly (2001), Daromes (2006), dan Petronila *et al.* (2009) telah melakukan pengujian mengenai faktor-faktor yang mendorong keinginan berpindah pada kantor akuntan publik di Indonesia, dengan hasil kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan keinginan berpindah. Meskipun penelitian mengenai keinginan berpindah auditor di Indonesia telah banyak dilakukan, tetapi hal ini menjadi sangat menarik untuk diteliti kembali mengingat ada beberapa fenomena yang mendasarinya, yaitu ketatnya persaingan dalam dunia kerja di masa sekarang ini. Dimana tidak hanya ketatnya persaingan pada saat memperoleh pekerjaan, tetapi juga ketatnya persaingan di lingkungan kerja setelah seseorang memperoleh pekerjaan. Ketatnya persaingan dalam dunia kerja akan membuat seseorang mempertahankan pekerjaan yang telah diperoleh. Namun, tidak menutup kemungkinan seseorang yang telah memperoleh pekerjaan akan berpindah kerja karena dipicu oleh beberapa faktor. Selain itu, berdasarkan pengamatan di lingkungan sekitar bahwa beberapa orang menganggap bekerja sebagai auditor di kantor akuntan publik hanya sebagai batu loncatan ataupun sebagai pengalaman untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sehingga, setelah seseorang memperoleh penawaran kerja yang lebih unggul, maka keinginan untuk berpindah kerja akan muncul.

Penelitian ini menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan pembayaran (gaji/upah), dan kebutuhan untuk berkembang terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah dan DIY. Alasan pemilihan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik sebagai salah satu profesi akuntansi, karena tingkat keinginan berpindah auditor pada KAP di Indonesia cukup tinggi (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Sedangkan alasan pemilihan lokasi sampel dalam penelitian ini ada tiga alasan, yaitu : 1) Tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan di salah satu kantor akuntan publik di Semarang yang cukup tinggi . Ini dibuktikan dengan dilakukannya pengamatan terhadap jumlah auditor dan tingkat perpindahan auditor di setiap tahunnya mulai dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2010 yang hampir mencapai 50 persen; 2) propinsi Jawa Tengah dan DIY merupakan salah satu

propinsi yang memiliki jumlah KAP yang banyak, yaitu 31 KAP yang tersebar di kota Semarang, Surakarta, Purwokerto, dan Yogyakarta; 3) pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan pada saat pengiriman kuesioner peneliti ingin menyampaikannya sendiri kepada responden atau menggunakan tenaga kolektor, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) yang telah diisi responden bisa lebih tinggi.

Teori Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 2006). Motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah seorang dapat termotivasi dalam mendapat kepuasan karena sifat pekerjaan itu sendiri dan bukan karena rangsangan lain, seperti status atau kompensasi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah adanya elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di dalam pekerjaan tersebut yang menjadi faktor utama seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi (Ivancevich *et al.*, 2007).

Sebagai seorang profesional, auditor memiliki berpendidikan yang tinggi dan terlatih dalam aspek teknis audit, sehingga kebutuhan profesional mereka akan cenderung berpusat pada pengembangan tingkat yang lebih tinggi dan pertumbuhan kebutuhan pribadi yang dianjurkan oleh teori motivasi. *Business Week* (2008) dalam Muliawan *et al.*, (2009) mencatat bahwa salah satu strategi kunci perusahaan audit *Big Four* untuk merekrut dan mempertahankan staf sangat bergantung pada pengembangan pribadi dan pembelajaran. Dengan demikian, suatu kemungkinan yang diharapkan adalah auditor akan mencari pengaturan organisasi yang memberikan peran yang jelas baik pertumbuhan pribadi maupun profesional.

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Petronila *et al.*, 2009). Perpindahan (*turnover*) merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan apabila kondisi pekerjaan sudah tidak sesuai dengan keinginannya. Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999), keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial. Hal ini dikarenakan adanya keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Toly, 2001). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Roth dan Roth, 1995). Namun ada kalanya *turnover* memberikan dampak yang positif, yaitu apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Agus, 2002).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan atau sikap terhadap berbagai macam aspek yang berbeda dari pekerjaannya (Petronila *et al.*, 2009). Locke (1976) dalam Muliawan *et al.* (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Proses pemikiran yang menyimpang atau yang bertolak belakang dengan hati nurani akan berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya apabila pikiran seseorang

sedang jernih maka pekerjaannya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Judge dan Locke, 1993). Dari sudut pandang seorang karyawan, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006).

Komitmen Organisasi

Menurut Ivancevich *et al.* (2007), komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan yang terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain, sehingga tidak muncul biaya pergantian karyawan yang tinggi. Selain itu, seorang karyawan yang berkomitmen akan mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi, sehingga karyawan akan berpikir mengenai tujuan dirinya dan tujuan organisasi sebagai hal pribadi. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Komitmen organisasi juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung (Luthans, 2006).

Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu situasi dimana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Konflik peran tersebut akan muncul apabila individu menemukan bahwa patuh pada tuntutan satu peran menyebabkan dirinya kesulitan mematuhi tuntutan peran yang lainnya (Robbins, 2006). Selain itu, konflik peran muncul ketika pihak manajemen memberikan tugas yang tidak bisa diselesaikan dengan baik oleh karyawan akibat tidak tersedianya waktu dan sumber daya (dana dan peralatan) yang mencukupi (Sumrall dan Sebastianelly, 1999). Konflik peran juga bisa terjadi akibat perbedaan jenis pekerjaan yang berbeda antar departemen dalam satu perusahaan. perbedaan jenis pekerjaan ini mengabaikan perbedaan persepsi antar departemen terhadap suatu tugas yang harus dikerjakan bersama (Singh, 1998).

Ambiguitas Peran

Toly (2001) mendefinisikan ketidakjelasan peran (ambiguitas peran) sebagai kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penyebab terjadinya ambiguitas peran adalah komunikasi yang buruk antara karyawan dan atasan atau dengan rekan kerjanya, dan kurangnya pengawasan dari pihak manajemen (Sumrall dan Sebastianelly, 1999). Selain itu, ambiguitas peran dapat menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan *turnover* karyawan (Singh, 1993 dalam Catharina, 2001).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal (2004), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kesempatan Promosi

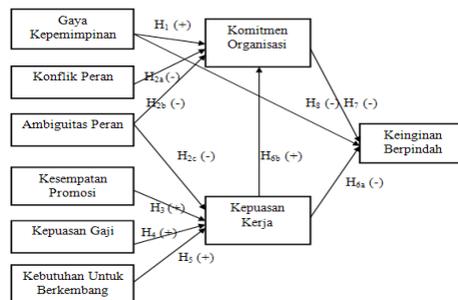
Menurut Nitisemito (2001), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Seseorang yang mendapatkan kesempatan promosi pada umumnya dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Heidjrachman dan Husnan (1998) bahwa promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi memiliki arti yang penting bagi perusahaan karena dengan adanya promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin. Oleh karena itu, biasanya perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik. Jenjang promosi tersebut dapat menambah semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Apabila seorang karyawan memperoleh promosi, maka jabatan dan kompensasi yang diterima akan mengalami peningkatan, hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja yang lebih dari sebelumnya.

Kepuasan Gaji

Gaji menurut Martoyo (1994) adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan paling utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Pemberian gaji menjadi salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga menjadi salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan. Karyawan akan merasa terpuaskan atau merasa diperlakukan dengan adil apabila seorang karyawan memandang bahwa rasio penghasilan terhadap kinerja yang dihasilkan adalah seimbang. Lum, *et al.* (1998), menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji seseorang merupakan suatu fungsi dari perbedaan antara perasaan seseorang mengenai apa yang seharusnya diterima dengan berapa banyak gaji yang sebenarnya diterima. Ketidakpuasan atas gaji seseorang merupakan hal yang biasa, tingkat kepuasan yang rendah atas gaji dibandingkan dengan komponen pekerjaan lainnya dapat diantisipasi, bahkan dapat diperkirakan.

Kebutuhan Untuk Berkembang

Konsep kebutuhan untuk berkembang berasal dari teori hierarki kebutuhan Maslow bahwa orang akan berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi (Ivancevich *et al.*, 2007). Seorang profesional biasanya memiliki perkembangan dalam lingkungan pekerjaan menjadi lebih tinggi karena seorang profesional memiliki kemampuan, ketrampilan, dan potensi untuk mendapatkan inovasi baru. Namun, untuk bisa memperoleh ketrampilan, kemampuan, dan potensi tersebut, seorang profesional memerlukan pelatihan dan pendidikan. Dengan demikian, organisasi harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bisa melakukan perkembangan dalam lingkungan pekerjaan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup. Pemberian kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan dalam bekerja.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Hipotesis

Pengembangan Hipotesis

- H₁ : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
H_{2a} : Konflik peran memiliki pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi.
H_{2b} : Ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
H_{2c} : Ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
H₃ : Kesempatan promosi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
H₄ : Kepuasan gaji memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
H₅ : Kebutuhan untuk berkembang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
H_{6a} : Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY.
H_{6b} : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
H₇ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY.
H₈ : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY.

Metode

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *convenience sampling*, karena jumlah auditor tidak diketahui sebelumnya, sehingga ada kebebasan dalam memilih sampel (Jogiyanto, 2004). Ukuran sampel minimum dalam penelitian didasarkan pada jumlah indikator pertanyaan dikalikan lima (Hair *et al.*, 1998). Jumlah pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah 36 pertanyaan, sehingga jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 180 sampel penelitian. Jika ukuran sampel minimum menggunakan model estimasi *Maximum Likelihood* (ML), maka minimum diperlukan sampel 100 (Ghozali, 2011).

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data untuk penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah dan DIY. *Response rate* yang diharapkan sebesar 70% dari jumlah sampel, sehingga jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 310 kuesioner. Dimana setiap kantor akuntan publik di daerah Jawa Tengah dan DIY akan mendapat 10 kuesioner yang nantinya akan dibagikan kepada seluruh auditor.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Stoner *et al.* (1996). Instrumen terdiri dari empat elemen gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tipe otokrasi yang baik hati pada pekerjaan.
2. Pengukuran konflik peran menggunakan empat item pertanyaan yang diadaptasi dari Rizzo *et al.* (1970) dalam Muliawan *et al.* (2009).
3. Pengukuran ambiguitas peran menggunakan empat item pertanyaan yang diadaptasi dari Rizzo *et al.* (1970) dalam Muliawan *et al.* (2009).
4. Kesempatan promosi diukur dengan menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Curry *et al.* (1986) dalam Muliawan *et al.* (2009).
5. Pengukuran kepuasan gaji menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Muliawan *et al.* (2009). Sedangkan, item pertanyaan yang keempat diadaptasi dari Lee (1996) dalam Muliawan *et al.* (2009).
6. Kebutuhan untuk berkembang diukur dengan menggunakan lima item dari Job Diagnostic Survey (Hackman dan Oldham, 1975 dalam Muliawan *et al.*, 2009).
7. Pengukuran variabel keinginan berpindah menggunakan empat item pertanyaan yang diadaptasi dari Mobley *et al.* (1978) dan Lee (1996) dalam Muliawan *et al.* (2009).
8. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan empat item pertanyaan dari kuesioner komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974) dalam Muliawan *et al.* (2009).

9. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan tiga item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hoppock (1935) dalam Muliawan *et al.* (2009).

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel tetapnya (dependen). Penelitian ini menggunakan model persamaan Struktural *Equation Modeling* (SEM) dalam pengujian hipotesis karena SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dengan *structural model* secara simultan dan efisien jika dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya (Hair *et al.*, 1998).

Analisis faktor konfirmatori pada SEM digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Pada penelitian ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk uji indikator yang membentuk konstruk-konstruk eksogen, konstruk-konstruk endogen dan model lengkap (*full model*).

Alat ini digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh hubungan kausalitas variabel gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kepuasan gaji, kesempatan promosi, kebutuhan untuk berkembang, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

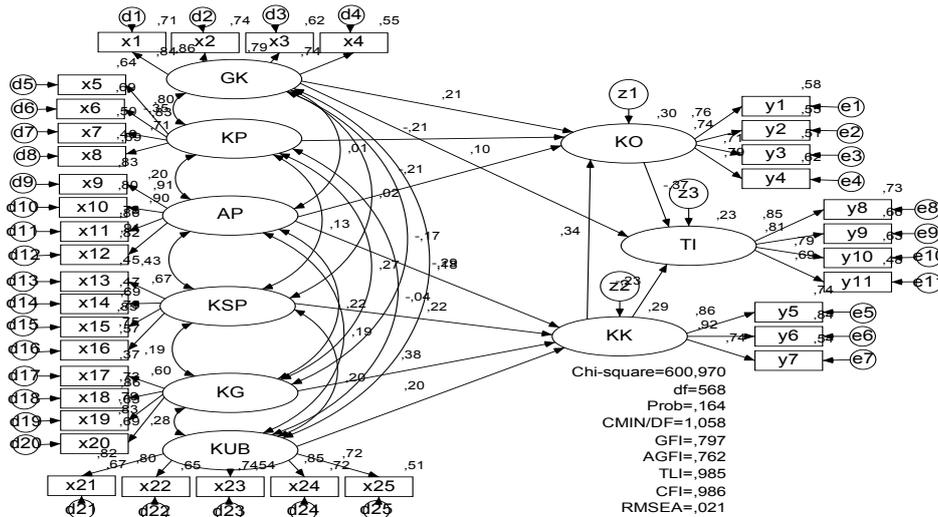
Pada uji reliabilitas, konsistensi internal koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006). Sedangkan pada pengujian validitas dengan uji homogenitas data dan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (*Pearson Correlation*) menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0,01. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur konstruk gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, kebutuhan untuk berkembang, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah adalah valid.

Uji Normalitas

Hasil evaluasi normalitas data menunjukkan bahwa secara *univariate* data penelitian terdistribusi secara normal, yaitu dengan melihat nilai *critical ratio skewness* dari masing-masing indikator yang menunjukkan nilai dibawah $\pm 2,58$ (*critical ratio* pada tingkat signifikansi 0,01). Sedangkan uji normalitas *multivariate* memberikan nilai *critical ratio* 2,557 yang menunjukkan nilai dibawah $\pm 2,58$. Sehingga, secara *univariate* maupun *multivariate*, data penelitian terdistribusi secara normal.

Asumsi *Outlier*

Penentuan *outlier* data dilakukan dengan membandingkan data pada *mahalanobis distance* dengan tabel *critical values of chi square* (X^2). Penentuan *cut-off outlier* ditentukan dengan memperhatikan jumlah indikator yang digunakan sebanyak 36 indikator dengan *degree of freedom* 0,001, sehingga *cut-off* dilakukan pada nilai 67,985. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *mahalanobis distance* maksimal adalah 47,613 yang masih berada di bawah batas maksimal *multivariate outliers*, yaitu 67,985, maka disimpulkan tidak ada *outlier* pada data.



Sumber : Data primer yang diolah (output AMOS 16), 2012.

Full Structural Equation Model Analysis

Gambar 2. Full Structural Equation Model

Penilaian Kriteria Goodness of Fit Indices Full Structural Model

Tabel 1. Goodness-of-Fit Indices Full Structural Equation Model

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	< 624,553	600,970	Baik
Probability	≥ 0,05	0,164	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,058	Baik
GFI	≥ 0,90	0,797	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,762	Marginal
TLI	≥ 0,90	0,985	Baik
CFI	≥ 0,90	0,986	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,021	Baik

Sumber : Data yang diolah, 2012.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Chi-Square* = 600,970 dengan probabilitas = 0,164; CMIN/DF = 1,058; GFI = 0,797; AGFI = 0,762; TLI = 0,985; CFI = 0,986 dan RMSEA = 0,021 menunjukkan bahwa sebagian kriteria kesesuaian model yaitu *Chi-Square*, probabilitas, CMIN/DF, TLI, CFI dan RMSEA sudah fit dan sebagian kriteria yang lain diterima pada tingkatan marginal. Selain itu, nilai probabilitas pada 0,164 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Pengaruh	C.R	P	Keterangan
1.	1	KO <--- GK	2,073	,038	Signifikan
2.	2a	KO <--- KP	-1,989	,047	Signifikan
3.	2b	KO <--- AP	-2,276	,023	Signifikan
4.	2c	KK <--- AP	-2,921	,003	Signifikan
5.	3	KK <--- KSP	2,104	,035	Signifikan
6.	4	KK <--- KG	3,866	***	Signifikan
7.	5	KK <--- KUB	2,117	,034	Signifikan
8.	6a	TI <--- KK	-2,264	,024	Signifikan
9.	6b	KO <--- KK	3,619	***	Signifikan
10.	7	TI <--- KO	-3,117	,002	Signifikan
11.	8	TI <--- GK	1,042	,298	Tidak Signifikan*

Sumber : Data diolah (output AMOS 16), 2012.

*** nilai probabilitas kurang dari 0,001

Keterangan :

arah hubungan berbeda dari yang dihipotesiskan.

- GK = Gaya Kepemimpinan
- KP = Konflik Peran
- AP = Ambiguitas Peran
- KSP = Kesempatan Promosi
- KG = Kepuasan Gaji
- KUB = Kebutuhan untuk Berkembang
- KO = Komitmen Organisasi
- KK = Kepuasan Kerja
- TI = *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 2,073, nilai C.R. tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat nilai *p-value* sebesar 0,038 yang berada di bawah nilai signifikan 0,05. Nilai C.R. yang bertanda positif mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tipe otokrasi yang baik hati berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Konfirmasi dukungan terhadap hipotesis ini juga didukung oleh data empiris jawaban responden. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk gaya kepemimpinan sebesar 21,34 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa organisasi dan manajemen tempat mereka bekerja memiliki gaya kepemimpinan otokrasi yang baik hati yang tinggi. Untuk konstruk komitmen organisasi, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 17,36 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hal ini menunjukkan para auditor meyakini bahwa gaya kepemimpinan otokrasi yang baik hati memberikan pengaruh positif terhadap komitmen mereka di dalam organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Chen (2004) dan Desianty (2005).

Hasil pengujian hipotesis 2a menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) sebesar -1,972, nilai C.R. tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,049 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Nilai C.R. yang bertanda negatif mengindikasikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk konflik peran sebesar 14,48 yang lebih rendah dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa para auditor sedikit mengalami konflik peran selama bekerja di KAP. Untuk konstruk komitmen organisasi, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar

17,36 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh auditor maka akan berakibat pada rendahnya komitmen auditor terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Muliawan *et. al* (2009) dan Collins *et al.* (1995).

Hasil pengujian hipotesis 2b menunjukkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -2,267, nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,023 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Pengaruh negatif dan signifikan antara ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi, mengindikasikan bahwa tingginya ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi auditor. Konfirmasi dukungan terhadap hipotesis ini juga didukung oleh data empiris jawaban responden. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk ambiguitas peran sebesar 17,64 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa sebagian auditor sering mengalami ambiguitas peran selama bekerja di KAP. Akan tetapi, sebagian auditor juga menilai bahwa bekerja di KAP relatif kecil memberikan ambiguitas peran. Hal ini ditunjukkan dari perbandingan antara rata-rata jawaban dengan standar deviasi yaitu sebesar 36% ($> 20\%$), dimana hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap konstruk ambiguitas peran beragam (heterogen). Untuk konstruk komitmen organisasi, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 17,36 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Dengan demikian, tingginya ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muliawan *et al.* (2009) dan Collins *et al.* (1995).

Pengujian hipotesis 2c yang mengkonfirmasi nilai *critical ratio* (CR) pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja sebesar -2,927. Nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,003 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk ambiguitas peran sebesar 17,64 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa sebagian auditor sering mengalami ambiguitas peran selama bekerja di KAP. Akan tetapi, sebagian auditor juga menilai bahwa bekerja di KAP menciptakan ambiguitas peran yang rendah. Hal ini ditunjukkan dari perbandingan antara rata-rata jawaban dengan standar deviasi yaitu sebesar 36% ($> 20\%$), dimana hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap konstruk ambiguitas peran adalah heterogen. Untuk konstruk kepuasan kerja, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 12,94 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 12. Pengaruh negatif dan signifikan antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa tingginya ambiguitas peran yang dirasakan oleh auditor berakibat pada rendahnya kepuasan kerja auditor terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muliawan *et al.* (2009).

Pengujian statistik hipotesis 3 menunjukkan nilai *critical ratio* (CR) pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,104. Nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,035 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Konfirmasi dukungan terhadap hipotesis ini juga didukung oleh data empiris jawaban responden. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk kesempatan promosi sebesar 18,68 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya responden memberikan penilaian bahwa para auditor memiliki kesempatan yang tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan di dalam KAP. Untuk konstruk kepuasan kerja, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 12,94 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 12. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya kesempatan promosi yang diberikan oleh auditor akan memunculkan rasa puas atas pekerjaan yang dijalani. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ismanta (2000).

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan arah hubungan positif antara kepuasan gaji terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,874, dimana nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* berada di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban

responden pada konstruk kepuasan gaji sebesar 18,22 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa para auditor memperoleh gaji atau penghasilan sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan. Untuk konstruk kepuasan kerja, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 12,94 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 12. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan gaji yang dirasakan oleh auditor berdampak pada tinggi rendahnya kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Muliawan *et al.* (2009) dan Lum *et al.* (1998).

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,114, nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,034 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk kebutuhan untuk berkembang sebesar 23,67 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 20, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa para auditor mendapatkan kesempatan dari KAP untuk mengembangkan diri dengan adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan, kemampuan, dan potensi. Untuk konstruk kepuasan kerja, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 12,94 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 12. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kesempatan yang diberikan kepada auditor untuk mengembangkan potensi diri mereka di dalam pekerjaan akan berdampak pada tingginya kepuasan kerja auditor. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliawan *et al.* (2009).

Hasil pengujian hipotesis 6a menunjukkan arah negatif hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -2,430, nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,015 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Konfirmasi dukungan terhadap hipotesis ini juga didukung oleh data empiris jawaban responden. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk kepuasan kerja sebesar 12,94 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 12, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa para auditor mendapatkan kepuasan selama bekerja di KAP. Untuk konstruk keinginan berpindah (*turnover intention*), rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 14,19 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor berdampak pada rendahnya keinginan auditor untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliawan *et al.* (2009), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi dan Indriantoro (1999), serta Petronila *et al.* (2009).

Hasil pengujian hipotesis 6b menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 3,615. Nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* berada di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk kepuasan kerja sebesar 12,94 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 12, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa para auditor mendapatkan kepuasan kerja dari KAP. Untuk konstruk komitmen organisasi, rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 17,36 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor berdampak pada tingginya komitmen auditor terhadap kantor akuntan publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Muliawan *et al.* (2009) dan Gregson (1992).

Pengujian hipotesis 7 menunjukkan arah negatif hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *critical ratio* sebesar -2,977. Nilai *CR* tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,003 berada di bawah nilai signifikan 0,05. Konfirmasi dukungan terhadap hipotesis ini juga didukung oleh data empiris jawaban responden. Berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk komitmen organisasi sebesar 17,36 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16, yang artinya mereka memberikan penilaian bahwa para auditor

memiliki loyalitas yang tinggi terhadap KAP. Untuk konstruk keinginan berpindah (*turnover intention*), rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 14,19 yang lebih kecil dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hubungan signifikansi negatif ini menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasi yang rendah dari seorang auditor mendorong munculnya keinginan berpindah auditor dari kantor akuntan publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pasewark dan Strawser (1996); Suwandi dan Indriantoro (1999); Muliawan *et al.* (2009); dan Petronila *et al.* (2009).

Pengujian hipotesis 8 menunjukkan arah negatif hubungan gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah tidak didukung secara empiris karena tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *critical ratio* sebesar 1,042. Nilai *C.R.* tersebut berada di bawah nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat *p-value* sebesar 0,298 berada di atas nilai signifikan 0,05, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tipe otokrasi yang baik hati secara langsung tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Akan tetapi, berdasarkan data statistik deskriptif jawaban responden, rata-rata jawaban responden pada konstruk gaya kepemimpinan sebesar 21,34 yang lebih besar dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Sedangkan konstruk keinginan berpindah (*turnover intention*), rata-rata jawaban responden pada konstruk tersebut sebesar 14,19 yang lebih kecil dari rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hal ini menjelaskan bahwa tingginya gaya kepemimpinan dalam KAP yang dirasakan oleh seorang auditor mendorong munculnya keinginan berpindah auditor dari kantor akuntan publik. Namun, hasil dari data statistik berbeda dengan hasil pengujian hipotesis yang merupakan hasil dari kenyataan di lapangan, dimana arah hubungan hipotesis menunjukkan arah negatif, sedangkan pengujian di lapangan menunjukkan arah positif dan tidak signifikan. Hal ini dikarenakan auditor menilai bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin KAP tidak mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Mereka menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat sentralistik, seperti tipe otokrasi yang baik hati merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang efektif dan masih bisa menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman. Selain itu, gaya kepemimpinan ini bukan merupakan faktor pemicu terjadinya keinginan berpindah auditor dari KAP.

Tabel 3. Estimasi Pengaruh

	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>
Gaya kepemimpinan	,102	-,078	,024
Konflik Peran	,000	,078	,078
Ambiguitas Peran	,000	,182	,182
Kesempatan Promosi	,000	-,078	-,078
Kepuasan Gaji	,000	-,136	-,136
Kebutuhan untuk berkembang	,000	-,072	-,072
Komitmen Organisasi	-,367	,000	-,367
Kepuasan Kerja	-,228	-,126	-,354

Sumber : Data yang diolah (output AMOS 16), 2012.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa ambiguitas peran, kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh paling besar terhadap keinginan berpindah auditor. Akan tetapi, pengaruh paling kuat adalah tingkat komitmen organisasi dengan nilai *total effect* sebesar -0,367. Hal ini memberikan indikasi bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat kuat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat memprediksi terjadinya keinginan berpindah. Dengan demikian, hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, dan kebutuhan untuk berkembang terhadap keinginan berpindah auditor melalui intermediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang sepenuhnya memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi,

kepuasan gaji, dan kebutuhan untuk berkembang dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

Penutup

Penelitian ini berlatarbelakang pada pentingnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi auditor yang bekerja di kantor akuntan publik untuk keluar dari lingkungan kerjanya. Faktor-faktor tersebut antara lain, gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, kebutuhan untuk berkembang, serta komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang nantinya berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berhasil mendukung 10 hipotesis yang diajukan, yaitu H1, H2a, H2b, H2c, H3, H4, H5, H6a, H6b, dan H7, namun tidak mendukung hipotesis 8. Melalui penyebaran terhadap 127 responden auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY, dan selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Keterbatasan dari penelitian ini adalah:

1. Tingkat *response rate* yang kecil dan tidak merata pada seluruh KAP yang menjadi sampel penelitian. Selain itu, banyak kuesioner yang masih kosong dan tidak diisi. Hal ini dikarenakan auditor yang menjadi objek penelitian sedang berada di luar kota untuk tugas audit. Sehingga penelitian ini sulit menggambarkan keinginan berpindah auditor pada KAP di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Nilai R^2 dan *adjust R*² yang kecil, hal ini berarti bahwa kemampuan faktor-faktor penyebab keinginan berpindah (variabel eksogen) dalam menjelaskan terjadinya keinginan berpindah auditor itu sendiri (variabel endogen) amat terbatas.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memastikan kepada setiap pimpinan KAP untuk bersedia bekerjasama dalam proses penelitian. Hal ini dilakukan untuk mempermudah penyebaran dan pengembalian sampel penelitian, sehingga tingkat *response rate* tinggi dan merata pada seluruh KAP yang menjadi sampel penelitian.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah objek penelitian, yaitu selain di wilayah Jawa Tengah dan DIY untuk lebih dapat menggambarkan proses keinginan berpindah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah auditor yang bekerja di KAP, agar dapat meningkatkan nilai R^2 dan *adjust R*². Sehingga faktor-faktor penyebab keinginan berpindah (variabel eksogen) dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi terjadinya keinginan berpindah auditor dari KAP.

Daftar Pustaka

- Agus, Sony Irwandi. 2002. "Analisis Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions*: Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi". *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Catharina, Florence. 2001. "Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Departemen Call Center PT. Exelcomindo Pratama Jakarta". *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Chen, Li Yueh. 2004. "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan". *Journal of American Academy of Business*. Vol. 5, hal. 432-438.
- Collins, F., S. H. Lowensohn, M. H. McCallum and R. I. Newmark. 1995. "The Relationship Between Budgetary Management Style and Organizational Commitment in a Not-for-Profit Organization". *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 7, hal. 65-79.

- Daromes, Fransiscus. 2006. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Intensitas *Turnover Auditor* Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia". *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Desianty, Sovyia. 2005. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 2. No. 1, hal. 69-84.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____. 2011. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 19.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gregson, Terry. 1992. "An Investigation of the Casual Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 4, hal. 80-95.
- Hair, J.R, Anderson, R.E. Tarham, R.L. Beack, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Heidjrachman, R, dan Husnan. S. 1998. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Ismanta, Djoddy. 2000. "Hubungan Antara Pekerjaan, Bayaran, Promosi, Supervisi, Rekan kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Semarang Patimura". *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ivancevich, John. M, R. Konopaske, Michael T. Matteson. 2007. *Behavior and Organization Management*. Pearson Education, Inc.
- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Judge, T. A., dan Locke. 1993. "Effect and Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology*. Vol.78. No. 3, hal. 475-490.
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. 1998. "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, hal. 305-320.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Martoyo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muliawan, Agung. D, Peter F. Green, dan David A. Robb. 2009. "The Turnover Intention of Information Systems Auditors". *International Journal of Accounting Information Systems*. Vol. 10, hal. 117-136.
- Nitisemito, Alex, S. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pasewark, W. R., dan J. R. Strawser. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 8, hal. 91-113.
- Petronila, Thio. A, Vennyliya Tjendra, dan Lina Hartiningsih. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja". *Jurnal Akuntansi*. Vol. 8 No. 2, hal. 137-147.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Percetakan Aditya Media. Yogyakarta
- Singh, Jagdip. 1998. "Striking a Balance in Boundary Spanning Positions" An Investigation of Some Unconventional Influence of Role Tressor and Job Characteristic on Job Outcomes and Salespeople". *Journal of Marketing*. Vol. 62, hal. 69-86.
- Stoner, J., Freeman, R. E., Gilbert JR, Daniel. R. 1996. *Manajemen*. Jilid I. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Sumrall, D.A, dan Rose Sebastianelly. 1999. "The Moderating Effect of Managerial Sales of Orientations and Salesperson's Role Stress-Job Satisfaction Relationship". *Journal of Marketing Theory and Practice*. Hal. 72-79.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. No.2, hal. 173-195.
- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 3. No. 2, hal. 102-125.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta