

Analisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap *turnover intentions* staff auditor di kantor akuntan publik (studi pada KAP di Pekanbaru dan Batam)

By:
Calwin Gusrianto
M. Rasuli
Volta Diyanto

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
email: calwin.gusrianto.mail@gmail.com

The analysis effects of professionalism, job satisfaction, salaries satisfaction, organizational commitment and motivation upon turnover intentions to auditor staff in accounting firm (study in Pekanbaru and Batam accounting firm)

ABSTRACT

The objective of this study is to get an empirical evidence about the effects of professionalism, job satisfaction, salaries satisfaction, organizational commitment and motivation upon the turnover intentions to auditor who work at Pekanbaru and Batam accounting firm.

Data collected through questionnaires by using convenience sampling. There were 66 questionnaires distributed, 48 were returned and 43 questionnaires used for the analysis.

The data analysis was done by using multiple regression. The result of this research showed that there were no significant effect of professionalism, salaries satisfaction, and motivation as individual factor upon the turnover intentions. For job satisfaction and organizational commitment, there were negative effect upon the turnover intentions.

Keywords: Professionalism, Job Satisfaction, Salaries Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation, Turnover Intentions.

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat keinginan SDM di dalam perusahaan untuk pindah kerja, tentunya akan menjadi permasalahan yang cukup serius bagi manajemen perusahaan, di mana dengan adanya perpindahan kerja ataupun keluar-

nya SDM di perusahaan akan mempengaruhi dan menghambat kinerja dari perusahaan tersebut. Tingginya tingkat perputaran karyawan di sebuah perusahaan juga akan menimbulkan berbagai biaya seperti biaya untuk pelatihan karyawan yang lama dan juga biaya

untuk melatih karyawan yang akan baru direkrut.

Dalam lingkungan profesi akuntan publik sendiri, Kantor Akuntan Publik (KAP) juga mengalami masalah perpindahan kerja auditor itu sendiri di antara KAP yang ada. Tingkat perpindahan auditor itu sendiri paling utama disebabkan oleh kemauan auditor itu sendiri untuk pindah. Hal ini biasanya dikarenakan keadaan yang sudah tidak cocok lagi dengan auditor tersebut. Hal-hal yang dapat mempengaruhinya adalah antara lain profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi dari auditor itu sendiri.

Profesionalisme pada umumnya merupakan sikap dari seseorang di bidangnya sendiri untuk mencerminkan kemampuan dari seseorang tersebut yang meningkat seiring dengan waktu dan pengalaman yang didapatkan dari hal yang dilakukan. Seseorang dapat dikatakan profesional apabila orang tersebut telah dapat melakukan pekerjaan di bidangnya masing-masing dengan hasil yang sangat baik, tepat waktu dan efisien mungkin dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian Michaela (2009) menyatakan bahwa profesionalisme itu sendiri tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Kepuasan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai perasaan dari seorang profesional yang dirasakannya setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan minatnya secara maksimal. Menurut Dole (2001), kepuasan kerja adalah reaksi perasaan seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan tingkat kompensasi menurut Heneman dan Schwab (1988) merupakan struktur kepuasan multi-dimensi yang terdiri atas empat subdimensi, yaitu: tingkat gaji, struktur pengelolaan gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan. Komitmen organisasional dimiliki oleh individu yang disebabkan oleh individu yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, termasuk dukungan moral dan penerimaan dari organisasi dan juga determinasi dari diri sendiri untuk memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap organisasi (Agustia, 2011). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi akan berkurang niatnya untuk mencari pekerjaan lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Menurut Dalton dan Todor (1993) menjelaskan bahwa dampak negatif keinginan berpindah adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan individu yang keluar dari organisasi.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap keinginan untuk pindah kerja auditor. Atas dasar tersebut, penulis dalam penelitiannya memberi judul “Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Terhadap *Turnover Intentions* Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik

(Studi Pada KAP di Pekanbaru dan Batam)”

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di Pekanbaru dan Batam. Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2014 hingga Agustus 2014.

Definisi Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel Independen

a. Profesionalisme

Untuk mengukur variabel profesionalisme, digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Michaela (2009) yang terdiri dari 24 pertanyaan. Profesionalisme ini juga dibagi ke dalam lima cakupan dimensi, yakni pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi, dan hubungan dengan sesama profesi

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja lebih didefinisikan sebagai respon seseorang terhadap lingkungan kerjanya sendiri. Bagaimana seseorang merespon keadaan lingkungannya sendiri sehingga membuat dirinya merasa nyaman di lingkungan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja ini menggunakan instrumen berdasarkan pada empat dimensi kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja (Handoyo, 2004).

c. Kepuasan Tingkat Kompensasi

Kepuasan atas tingkat kompensasi didefinisikan sebagai kepuasan atas kompensasi/gaji yang langsung diterima. Kepuasan tingkat kompensasi merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang tingkat atau banyaknya gaji atau imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dijalannya. Pengukuran kepuasan tingkat kompensasi menggunakan instrumen 5 jenis pertanyaan yang dikembangkan Handoyo (2004).

d. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan komitmen dari dalam individu yang merasa cocok dan senang dalam suatu organisasi dan melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasinya tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan baik. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Michaela (2009) yang terdiri dari 10 jenis pertanyaan.

e. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing individu yang mendorong orang yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Michaela (2009) dengan 19 jenis pertanyaan.

2. Variabel Dependen

a. *Turnover Intentions*

Turnover intentions adalah suatu penarikan diri seseorang dalam organisasi yang dapat disebabkan oleh adanya ketidakcocokan antara apa

yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan (Michaela, 2009). *Turnover intentions* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Michaela (2009) dengan 3 jenis pertanyaan.

Sampel Penelitian

Tidak diketahuinya dengan pasti jumlah staf auditor KAP di Pekanbaru dan Batam, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil secara non-random dengan menggunakan metode *convenience sampling* sebanyak 30 responden dan yang mengisi serta mengembalikan kuesioner kepada peneliti. *Convenience sampling* adalah prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti (Kuncoro, 2003).

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner yang terlampir kepada staf auditor di KAP di Pekanbaru dan Batam. Kuesioner tersebut telah disusun dalam bentuk rangkaian pertanyaan. Penyebaran dari kuesioner tersebut digunakan untuk memperoleh data mengenai profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional, motivasi dan *turnover intentions*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya (Wijaya, 2009). Dengan kata lain, suatu alat ukur disebut valid apabila alat ukur tersebut melakukan

apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara (Ghozali, 2005), yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.
2. Melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
3. Uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2006). Jadi, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara (Ghozali, 2005), yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran berulang
Di sini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian akan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program statistik SPSS versi 20. Pertanyaan yang valid dan reliabel akan dipertahankan untuk proses analisis data lanjutan, sedangkan pertanyaan yang tidak valid dan reliabel akan dihilangkan dan tidak dimasukkan dalam pengolahan data.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 20.

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebagai uji kualitas data pada pengujian model regresi berganda. Beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan adalah:

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model

uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya adalah:

- Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi, maka mengindikasikan terdapatnya heterokedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah menguji tentang ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 pada persamaan regresi linier. Apabila terjadi korelasi, maka menunjukkan adanya masalah autokorelasi. Masalah autokorelasi mungkin terjadi pada data *time series* (data runtut waktu), sedangkan pada data *cross*

section (silang waktu) masalah autokorelasi jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAPI tahun 2012. Penyebaran kuesioner dimulai pada awal bulan Maret 2014 sampai dengan akhir bulan Mei 2014, dalam penyebaran kuesioner sebagian KAP penulis datang secara langsung dan sebagian lagi dikirim melalui pos (*mail survey*) mengingat jarak wilayah yang berjauhan. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 66 eksemplar dengan jumlah pengembalian sebanyak 48 namun hanya 43 kuesioner yang dapat diolah, sedangkan 5 kuesioner lainnya dinyatakan gugur karena kuesioner yang dikembalikan tidak diisi secara keseluruhan ataupun kuesioner dikembalikan dalam keadaan kosong.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data dilakukan terhadap 43 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk pengolahan data. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel, yaitu profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional, motivasi kerja dan *turnover intentions*. Statistik deskriptif

variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intentions	43	2.000	4.333	3.17054	.683796
Profesionalisme	43	3.125	4.708	4.12888	.394218
Kepuasan Kerja	43	2.167	4.571	3.73422	.522182
Kepuasan Tingkat Kompensasi	43	1.500	4.400	3.00000	.676123
Komitmen Organisasional	43	2.667	4.417	3.71512	.398506
Motivasi Kerja	43	1.900	4.300	3.38837	.629894

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

3. Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data diperlukan untuk melihat kemampuan instrumen memberikan data yang valid dan reliabel. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Sedangkan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten dan stabil pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda.

4. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevaliditasan instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, maka digunakan uji validitas. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for windows* berdasarkan hasil *corrected item total correlation*.

Validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation* > 0,3, sebaliknya apabila nilai *corrected item*

total correlation < 0,3 maka dikatakan tidak valid.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas diukur dengan koefisien *alphacronbach's* dengan standar 0,6. Dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *alphacronbach's* > 0,6. Dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows* maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Profesionalisme	.901	RELIABEL
Kepuasan Kerja	.795	RELIABEL
Kepuasan Tingkat Kompensasi	.827	RELIABEL
Komitmen Organisasi	.840	RELIABEL
Motivasi Kerja	.863	RELIABEL
Turnover Intentions	.676	RELIABEL

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari pengujian yang telah dilakukan berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa keenam jenis kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dinyatakan telah reliabel seluruhnya.

6. Uji Asumsi Klasik

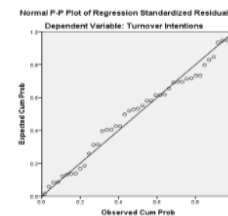
a. Hasil Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi normalitas. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel yang diuji memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal di dalam penelitian

ini dideteksi dengan menggunakan analisis *normal probability plot* dan analisis statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Pada uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plot* dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Di bawah ini merupakan hasil grafik normal *Probability Plot* yang diolah dengan SPSS sebagai berikut:



Grafik 4.1: Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas tidak hanya dilihat dari *normal probability plot*, tetapi juga dapat dilihat dari Uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover Intentions	PO	KK	KTK	KO	MK
N		43	43	43	43	43	43
Normal Parameters ^a	Mean	3.17054	4.12888	3.73422	3.00000	3.71512	3.38837
	Std. Deviation	.683796	.394218	.522182	.676123	.398506	.629894
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.209	.182	.128	.093	.139
	Positive	.133	.086	.099	.118	.075	.107
	Negative	-.115	-.209	-.182	-.128	-.093	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.875	1.371	1.196	.839	.610	.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429	.05	.114	.482	.851	.380

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel independen yaitu variabel profesionalisme adalah sebesar 0,05, variabel kepuasan kerja sebesar 0,114, variabel kepuasan tingkat kompensasi sebesar 0,482, variabel komitmen organisasional sebesar 0,851 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,380 dan tidak signifikan pada 0,05 (karena $p=0,05 > 0,05$, $p=0,114 > 0,05$, $p=0,482 > 0,05$, $p=0,851 > 0,05$, $p=0,380 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa kelima variabel ini terdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu *turnover intentions*, terdapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,429 dan tidak signifikan pada 0,05 (karena $p=0,429 > 0,05$), maka dapat dinyatakan pula bahwa variabel ini terdistribusi normal. Dengan demikian seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji suatu model regresi yang baik disyaratkan untuk terbebas dari masalah Multikolinearitas. Multikolinearitas merupakan keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya problem multokolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak terjadi problem Multikolinearitas (Ghozali, 2001). Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model secara umum ditunjukkan pada tabel berikut ini:

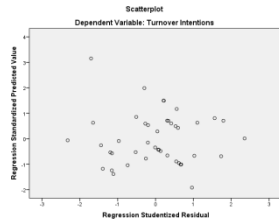
Tabel 4.12 Nilai Tolerance dan VIF

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.710	1.251		6.963	.000		
Profesionalisme	-1.30	.204	-.075	-.641	.526	.974	1.027
Kepuasan Kerja	-5.00	.199	-.381	-2.510	.017	.580	1.723
Kepuasan Tingkat Kompensasi	-1.86	.122	-.184	-1.523	.136	.919	1.088
Komitmen Organisasional	-6.20	.253	-.362	-2.447	.019	.615	1.627
Motivasi Kerja	-.080	.133	-.074	-.605	.549	.896	1.116

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati gambar *scatterplot*. Apabila *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model yang akan di uji. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut.



Grafik 4.2: Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu serta data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dimana hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas. Dengan demikian keragaman residual sama dan konstan sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi *Turnover Intentions* berdasarkan variabel independen yang meliputi Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan metode *Durbin-Watson*. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan:

Tabel 4.13 Pengukuran Uji Durbin Watson

$0 < d < dl$	tidak ada autokorelasi positif, maka H_0 ditolak
$dl \leq d \leq du$	tidak ada autokorelasi positif, maka tidak terdapat keputusan
$4-dl < d < 4$	tidak ada korelasi negatif, maka H_0 ditolak
$4-du \leq d \leq 4-dl$	tidak ada korelasi negatif, maka tidak terdapat keputusan
$du < d < 4-du$	menerima H_0 , artinya tidak terdapat autokorelasi, maka H_0 diterima

Tabel 4.14 Nilai Durbin-Watson

Model	Change Statistics ^b					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.504	7.515	5	37	.000	2.402

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasional, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan output di atas diperoleh nilai durbin watson dw sebesar 2,402. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai durbin watson pada tabel. Dengan $\alpha=0,05$, $k=2$ dan $n=43$, diperoleh nilai $dL=1,46278$ dan $dU=1,55773$ dan $4-dU=2,44227$. Terlihat bahwa nilai dw (2,402) berada di antara dU (1,55773) dan $4-dU$ (2,44227) dengan demikian tidak ditemukan masalah autokorelasi dalam data.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui keberadaan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan model *multiple regression* (regresi berganda) dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0*. Metode regresi yang digunakan

adalah metode enter yaitu metode analisis biasa dimana semua variable independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh kecil atau sama dengan 5%. Jika lebih dari 0,05 maka model regresi tersebut dianggap tidak layak untuk digunakan.

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (*F test*). Uji F dilakukan untuk menyatakan bahwa model distribusi pada penelitian memiliki *fit* (kesesuaian) dengan data sampel.

Tabel 4.15 Hipotesis Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.895	5	1.979	7.515	.000 ^b
Residual	9.744	37	.263		
Total	19.638	42			

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasional, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pengujian statistik terhadap parameter-parameter regresi secara bersama-sama. Hal ini untuk membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel, dengan tingkat signifikansi 5%, $df_1 = 5$, $df_2 = 37$. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka tidak berpengaruh signifikan

b. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka berpengaruh signifikan

Hasil Uji F yang diperoleh adalah diketahui bahwa secara keseluruhan pada variabel profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja, nilai dari F_{hitung} adalah sebesar 7,515 sedangkan nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 5$ dan $df_2 = 37$ pada $\alpha = 5\%$ adalah 2,49 yang berarti $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka dengan demikian menolak hipotesis nol. Bahwa secara keseluruhan variabel profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intentions*.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Hal ini dapat dilihat dari nilai *R square*, yaitu dari nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Oleh karena itu, digunakan nilai *R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai R-Square ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model	B	t	Sig.	F	Sig.	R Square
1 (Constant)	8.710	6.963	.000	7.515	.000 ^b	0.504
Profesionalisme	-.130	-.641	.526			
Kepuasan Kerja	-.500	-2.510	.017			
Kepuasan Tingkat Kompensasi	-.186	-1.523	.136			
Komitmen Organisasional	-.620	-2.447	.019			
Motivasi Kerja	-.080	-.605	.549			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat besar nilai R^2 sebesar 0,504 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 50,4%. Hal ini berarti 50,4% faktor *turnover intentions* terhadap auditor dipengaruhi oleh variabel profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja auditor. Sisanya yaitu sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independennya dengan kriteria sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ untuk $\alpha=0.05$
2. H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk $\alpha=0.05$

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 20 for windows berikut ini dijelaskan pengujian terhadap tiga hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Pengetahuan Terhadap Audit Judgement

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.437	.513167	2.402

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasional, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

8. Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Turnover Intentions

Berdasarkan hasil penelitian di atas membuktikan bahwa profesionalisme, tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Michaela (2009) yang menyatakan bahwa tidak semua individu yang memiliki rasa pro-fesionalisme yang tinggi, tidak mempunyai *turnover intentions*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Agustia (2011) menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions* auditor di mana seseorang yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan menunjukkan tingkat *turnover intentions* yang tinggi pula.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan variabel profesionalisme terhadap *turnover intentions* mungkin disebabkan karena profesi auditor itu sendiri merupakan profesi yang menuntut adanya sikap profesionalisme sehingga sikap tersebut sudah men-

jadi tuntutan sehari-hari yang tidak ada hubungan dengan tingkat *turnover intentions* seorang auditor.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,017 untuk variabel kepuasan kerja yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intentions*. Berdasarkan data empiris, maka auditor yang merasa puas di Kantor Akuntan Publik akan mencari alternatif pekerjaan yang lain karena ingin mencari tantangan pekerjaan yang baru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2004) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* staff auditor di kantor akuntan publik. Khikmah (2005) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah.

3. Pengaruh Kepuasan Tingkat Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions*

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,136 yang mana di atas 0,05 maka menunjukkan bahwa kepuasan tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Michaela (2009) yang

menyatakan bahwa kepuasan tingkat gaji tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* auditor.

Hal ini mungkin disebabkan karena sudah cukupnya tingkat gaji seorang auditor dan sesuai dengan pekerjaannya di kantor akuntan publik sehingga tidak menjadi alasan bagi seorang auditor untuk pindah dari tempat kerjanya

4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions*

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dari komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*. Hasil ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,019 untuk variabel komitmen organisasional yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intentions*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasional membuat tingkat *turnover intentions* menjadi tinggi pula.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2004) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan negatif dari komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*.

Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions* staff auditor di kantor akuntan publik. Michaela (2009) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intentions*.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,549 yang mana di atas 0,05 maka menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Michaela (2009) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* auditor.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap *turnover intentions*, tidak semua mendukung hipotesis yang ditawarkan. Pengujian hipotesis yang tidak sejalan dengan hipotesis awal adalah hipotesis 1,3 dan 5. Pengujian hipotesis alternatif pertama menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Untuk pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Untuk pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Untuk pengujian hipotesis 2 dan 4 sejalan dengan hipotesis awal yang ditawarkan. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan penulis kepada peneliti selanjutnya adalah agar peneliti selanjutnya dapat mencoba menyebarkan kuesioner yang didukung dengan metode wawancara terlebih dahulu dengan responden ataupun tanya jawab langsung. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas wilayah objek penelitian tidak hanya auditor di Kantor Akuntan Publik saja, tetap juga bisa di auditor internal perusahaan ataupun auditor pajak.

Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah beberapa item seperti sampel ataupun jumlah faktor yang diteliti. Untuk sampel dapat dilakukan di luar wilayah dari Pekanbaru dan Batam. Sedangkan untuk faktor yang diteliti, peneliti selanjutnya dapat menambah faktor selain dari profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi karena dari kelima faktor ini secara simultan hanya memberikan pengaruh sebanyak 50,4% terhadap *turnover intentions*.

3. Keterbatasan

Penelitian ini juga mengalami keterbatasan seperti hanya digunakannya satu metode dalam pengumpulan data yaitu dengan kuesioner sehingga kesimpulan mengenai pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional

dan motivasi terhadap *turnover intentions* dirasa kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, karena peneliti tidak dapat secara langsung memberikan penjelasan bagaimana seharusnya responden menjawab butir-butir pertanyaan tersebut sehingga tidak menimbulkan salah persepsi karena 50% kuesioner yang diberikan berada di luar kota. Selain itu, peneliti juga hanya mengambil sampel Kantor Akuntan Publik di Wilayah Pekanbaru dan Batam saja.

Keterbatasan faktor yang digunakan oleh peneliti, membuat banyaknya faktor-faktor lain yang belum dipertimbangkan, seperti kondisi perekonomian Indonesia yang mempengaruhi kesempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Eleonora. 2011. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staff Kantor Akuntan Publik di Jakarta**. S1 Akuntansi. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya: Jakarta.
- Agustia, Dian. 2011. “*The Influence of Auditor’s Professionalism To Turnover Intentions, An Empirical Study On Accounting Firm in Java and Bali, Indonesia*”. *Journal of Economics and Engineering* Vol. 2 No. 1: 13 – 17.
- Andini, Rita. 2006. **Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)**. Tesis S2 Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. **Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC)**. S2 Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dole, Carol and Richard G. Schroeder. 2001. *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants*. *Managerial Auditing Journal* Vol. 16 No. 4 : 234 – 245.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoyo, R.M.A. Avrianto, 2004. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**. Skripsi.S1 Akuntansi. Universitas Katolik Soegijapranata: Semarang.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Bepindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Se Jawa)**. S2 Sains

- Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, M. 2003. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis.** Jakarta: Erlangga.
- Michaela. 2009. **Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Tingkat Gaji, Masa Kerja, Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Jakarta.** S1 Akuntansi. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya: Jakarta.
- Sekaran, U. 2006. **Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Edisi 4).** Jakarta: Salemba Empat.
- Toly, Agus Rianto. 2001. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik.* *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3 No. 2 : 102 – 125.*
- Trisnaningsih, Sri. 2001. **Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur).** S2 Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wijaya, T. 2009. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS.** Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Yogyakarta.