

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT KELUAR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL AUDITOR SEBAGAI INTERVENING**

Titik Rianawati \*)

Sunarto \*)

## **Abstract**

The research aims to determine the effect of job satisfaction to wards the resigned intention with organizational komitmen mediation and auditor job, the reseach is an empirical study to publikc account office in Semarang. The analysis methode used in this research in the classiccal Assumption test,covering normality test,autocorelation test, multicoloniaritas test, and regression fit model test used simultaneous test F, coefficient determination test, hypotesis test, and mediation test. The results of the research show that job satisfaction have positif signficance effect to wards organizational commitment. Shown by the value of t count  $17,546 > t$  table  $1,992$  by the significant  $0,000 < 0,05$ . Job satisfaction have negative signficance effect to resigned intention. Shown by the value of t count  $-2,449 > t$  table  $1,992$  by the significant  $0,017 < 0,05$ . Organizational comitment has negatif significant effect. It is shown by the value of count  $-2,183 < t$  table  $1,992$  with the signficancy  $0,033 < 0,05$ . The result of this test also shows that organization commitment mediates the job satisfaction to wards resigned intention. It is shown by t count  $2,29 > t$  table  $1,992$ .

**Keywords:** *The Job Satisfaction, The Organizational Commitment, The Resigned Intention.*

## **Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar dengan mediasi komitmen organisasional auditor (Studi Empiris Auditor KAP di Semarang). Metode analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji fit model regresi menggunakan uji simultan F dan uji koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dengan besarnya t hitung sebesar 17.546 lebih besar dari t tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar yang ditunjukkan dengan besarnya t hitung  $-2,449$  lebih besar dari t tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$ . Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar yang ditunjukkan dengan besarnya t hitung  $-2,183$  lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar ditunjukkan dengan t hitung 2,29 lebih besar dari t tabel 1,992.

\*) *Dosen Politeknik Stibisnis Semarang*

**Kata Kunci:** *Kepuasan kerja, Komitmen organisasional, Niat keluar.*

## 1. Pendahuluan

Seperti kita ketahui bersama bahwa niat keluar auditor di Indonesia sangatlah tinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi niat keluar auditor, diantaranya: Stres kerja, Motivasi, Kinerja, dan Kepuasan kerja dari auditor itu sendiri. Beberapa faktor tersebut memiliki hubungan dan pengaruh terhadap niat keluar auditor yang tidak konsisten. Kepuasan kerja bisa mempengaruhi komitmen organisasional, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang pada akhirnya bisa berdampak pada niat keluar.

Kantor Akuntan Publik ( KAP ) yang berusaha untuk menahan auditornya agar tidak pindah harus mengetahui betul tingkat kepuasan dan komitmen organisasional para auditornya.

Tingkat keinginan berpindah pada sebuah KAP di Semarang cukup tinggi. Ini dibuktikan dengan dilakukannya pengamatan terhadap jumlah auditor dan tingkat perpindahan auditor pada tahun 2007, sampai dengan 2010 hampir mencapai 50%. Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa perpindahan auditor mengalami peningkatan dari tahun 2007-2009 sebesar 37,53 persen. Namun tingkat perpindahan auditor ini mengalami penurunan pada tahun 2010, yaitu sebesar 20,83 persen. Akan tetapi tingkat perpindahan auditor cukup tinggi pada tahun 2010 yang mencapai 25% dari keseluruhan jumlah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang. Tabel mengenai daftar tingkat perpindahan Auditor di Kota Semarang adalah sbb:

**Tabel 1**  
**Daftar Tingkat Perpindahan Auditor di Kota Semarang**

TAHUN	JML AUDITOR	TINGKAT PERPINDAHAN	PERSENTASE
2007	24	2	8,3%
2008	26	11	42,3%
2009	24	11	45,83%
2010	24	6	25%

Sumber : Aset, Maret 2012, hal 1-13 ISSN 1693-928X.Vol.14 No.1

Berdasarkan uraian di atas, judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Organisasional Auditor sebagai Intervening ”.

## **2. Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pikir**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Niat Keluar**

Niat Keluar dipandang sebagai niat keluar dari organisasi secara sukarela (Chatzoglou, dkk, 2011), sedangkan Peng dan Ding (2005) berpendapat, intensitas keluar adalah kesadaran dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi. Menurut Aries dan Ghozali, Niat Keluar ( keinginan berhenti dari organisasi ) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi (Aries dan Ghozali,2006).

#### **2.1.2. Kepuasan Kerja**

Siagian (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya, sedangkan Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

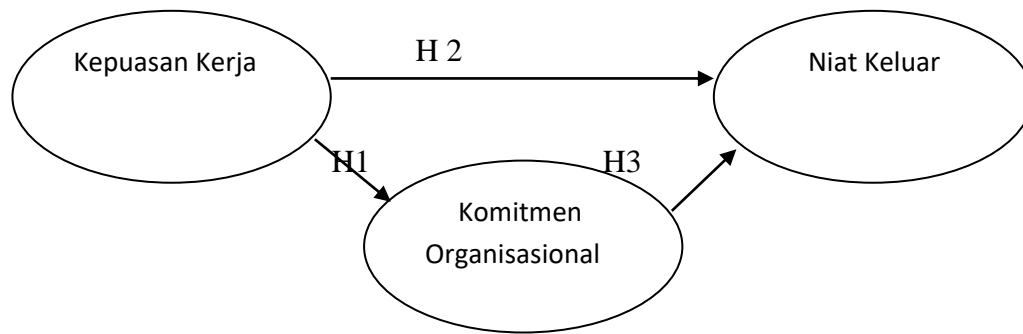
#### **2.1.3. Komitmen Organisasional**

Robbin dan Judge (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang merasa terikat dengan pekerjaan, memiliki perasaan yang kuat atas tugas atau kewajiban dari pekerjaannya, dan menempatkan hakekat nilai atas pekerjaannya sebagai pusat kepentingan hidupnya. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

## **2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Atas dasar kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan menguji ulang pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar dengan komitmen organisasional auditor sebagai intervening. Kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi dan berdampak pada penurunan niat keluar. Dengan demikian kerangka pikir dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



### **2.3. Perumusan Hipotesis**

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat keluar

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap niat keluar

H4 : Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Niat keluar

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1. Variabel Penelitian**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional, dan niat keluar. Di samping itu, komitmen organisasional juga diprediksi sebagai variabel mediasi.

### **3.2. Populasi dan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga profesional (Auditor) di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di kota Semarang, dengan alasan bahwa merekalah yang berperan aktif dalam segala kegiatan operasi dan dalam prestasi kerjanya di Kantor Akuntan Publik. Jumlah auditor KAP di Kota Semarang tidak dapat diketahui secara pasti, karena tidak ada referensi yang dapat dirujuk. Peneliti hanya memiliki sumber nama-nama KAP di Kota Semarang berjumlah 17 kantor ([www.iapi.or.id/download/directory2017/Semarang.pdf](http://www.iapi.or.id/download/directory2017/Semarang.pdf)).

Berkenaan dengan jumlah auditor tidak diketahui, maka teknik sampel yang digunakan adalah Quota sampling. Dengan quota sampling, maka setiap kantor akuntan publik terdapat wakil yang menjadi sampel. Dalam penelitian ini dari penyebaran kuesioner ke 15 KAP,

Hanya 10 KAP yang bersedia mengisi kuesioner dengan jumlah berbeda antara KAP yang satu dengan KAP yang lainnya. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 60 sampel.

### **3.3. Teknik Analisis Data**

#### **3.3.1. Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

**3.3.2. Uji Reliabilitas** merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

#### **3.3.3. Uji Asumsi Klasik**

##### **3.3.3.1. Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

##### **3.3.3.2. Uji Autokorelasi**

Bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu pada suatu periode berkorelasi atau tidak berkorelasi dengan variabel pengganggu lainnya. Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson (DW Test).

##### **3.3.3.3. Uji Multikolinearitas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011). Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011).

#### 3.3.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

#### 3.3.4. Analisis Model Persamaan Struktural

Hipotesis penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bertahap, yang ditunjukkan dengan persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1. } K_o = b_1KK + e_1$$

$$\text{Persamaan 2. } NK = b_2KK + b_3KO + e_2$$

Dimana:

NK = Niat Keluar

KK = Kepuasan Kerja

KO = Komitmen Organisasi

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

$e_1, e_2$  = error

#### 3.3.5. Uji Fit Model Regresi

##### 3.3.5.1. Uji Simultan F

menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F.

##### 3.3.5.2. Koefisien Determinasi (*adjusted R<sub>2</sub>*)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan *adjusted R<sup>2</sup>*. *Adjusted R<sup>2</sup>* ditunjukkan dengan hasil regresi berganda untuk melihat besarnya pengaruh pada hipotesis.

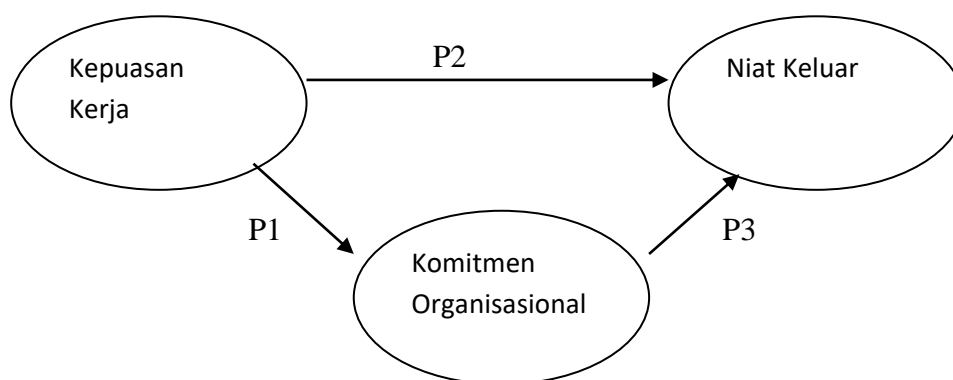
### 3.3.6. Uji Hipotesa.

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011).

### 3.3.7. Uji Mediasi

Menggunakan hubungan diagram jalur atas model persamaan struktural yang dikembangkan pada tesis ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. Diagram Path (Jalur)**



Atas dasar diagram jalur di atas, maka prediksi adanya variabel mediasi dapat diketahui dengan kondisi sebagai berikut :

$$p_1 \times p_3 > p_2, \text{ maka KO mediasi KK}$$

(Dengan kondisi  $P_1, P_2,$  dan  $P_3$  signifikan pada taraf 5%. Uji mediasi juga menggunakan uji Sobel, dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

$$t = ab/s_{ab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Gambaran Umum Demografis

**Tabel 2 Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
U	60	22.00	45.00	28.3833	4.94407
JK	60	.00	1.00	.5167	.50394
TP	60	2.00	4.00	2.9667	.25820
J	60	1.00	3.00	1.3500	.54695
M	60	1.00	17.00	3.2833	3.21591
Valid N (listwise)	60				

Sumber : data primer diolah, 2017

Gambaran umum mengenai responden, meliputi: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

**Tabel 3. Jenis Kelamin Responden**

JK				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	29	48.3	48.3	48.3
1.00	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2017

Jumlah responden terdiri dari 60 auditor, yang terdiri dari 29 perempuan dan 31 laki-laki dengan cumulative percent 48,3%. Umur responden tertua 45 tahun dan paling muda 22 tahun. Tingkat pendidikan responden tertinggi adalah S2, dan terendah D3. Jabatan tertinggi dari responden adalah manajer dan terendah adalah Audit junior. Responden masa kerja di KAP paling lama 17 tahun, dan paling sebentar 1 tahun.

## 4.2. Uji Reliabilitas dan Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Apabila angka  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir instrument dikategorikan valid. Dan bila sebaliknya,  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir instrument dikategorikan tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai data penelitian.

### 1. Kepuasan Kerja.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan kepuasan kerja**

No	Kategori	R hitung	>/<	R table	Hasil
1	KK 1	0,863	>	0,2542	Valid
2	KK 2	0,886	>	0,2542	Valid
3	KK 3	0,819	>	0,2542	Valid
4	KK 4	0,842	>	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 bahwa  $R$  hitung  $>$  dengan  $R$  tabel, dengan demikian berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha  $>$  0,70 (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5. Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	4

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk variabel kepuasan kerja 0,937 lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan pengujian kuesioner untuk KK reliabel.

## 2. Komitmen Organisasional ( KO )

Hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasional dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan komitmen organisasional**

No	Kategori	R hitung	>/<	R tabel	Hasil
1	KO 1	0,877	>	0,2542	Valid
2	KO 2	0,899	>	0,2542	Valid
3	KO 3	0,789	>	0,2542	Valid
4	KO 4	0,901	>	0,2542	Valid
5	KO 5	0,819	>	0,2542	Valid

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 6 bahwa R hitung > dengan R tabel, dengan demikian berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan untuk vareabel KO dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 7. Reliabilitas Komitmen Organisasional**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	5

Sumber: data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk variabel kepuasan kerja 0,944 lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan pengujian kuesioner untuk vareabel KO reliabel.

#### 4. Niat Keluar (NK )

Hasil uji validitas untuk variabel Niat Keluar dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Niat Keluar**

No	Kategori	R hitung	>/<	R tabel	Hasil
1	NK 1	0,887	>	0,2542	Valid
2	NK 2	0,917	>	0,2542	Valid
3	NK 3	0,900	>	0,2542	Valid
4	NK 4	0,908	>	0,2542	Valid

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 8 bahwa R hitung > dengan R tabel, dengan demikian berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan untuk variabel Niat Keluar dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 9. Reliabilitas Niat Keluar**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	4

Sumber: data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk variabel Niat Keluar 0,961 lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan pengujian kuesioner untuk vareabel NK reliabel.

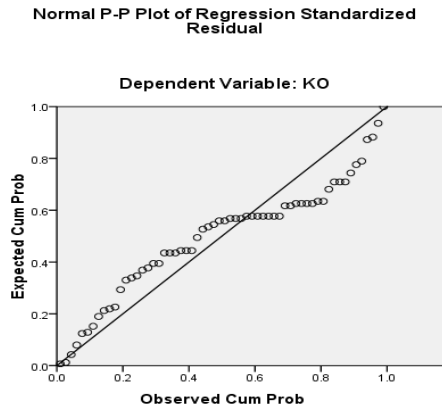
#### 4.3. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda.

##### 1. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Persamaan 1.

##### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik PP Plot dapat dilihat pada grafik berikut:

### Gambar 3. Normalitas Persamaan 1



Sumber: data primer yang diolah 2017

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengikuti asumsi normalitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Hasil uji autokorelasi ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 10. Uji Autokorelasi Persamaan 1**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.839	2.06536	2.054

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: KO

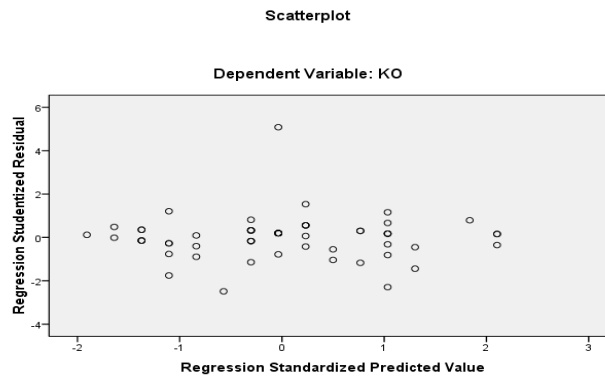
Sumber: data primer diolah 2017

Suatu model dikatakan tidak ada korelasi positif dan negatif jika DW statistik terletak diantara:  $4 - du < Dw_{statistik} < 4 - du$ . Dari tabel di atas menunjukkan bahwa angka Durbin Watson adalah sebesar 2,054. Nilai DW tersebut berada diantara 1,652 sampai dengan 2,348, sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik berikut ini:

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1**



Sumber: data primer yang diolah 2017

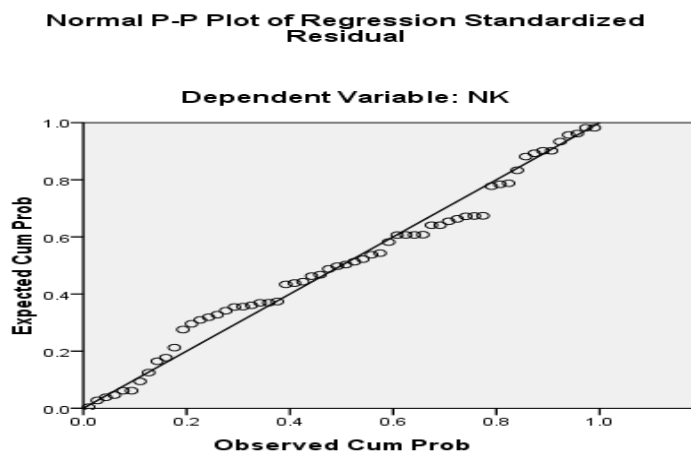
Dari gambar grafik di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda Persamaan 2

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik PP Plot dapat dilihat pada grafik berikut:

**Gambar 5. Normalitas Persamaan 2**



Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengikuti asumsi normalitas.

### b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Hasil uji autokorelasi ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 11. Run Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.00319
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	25
Z	-1.562
Asymp. Sig. (2-tailed)	.118

a. Median

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dengan menggunakan run tes dapat dikatakan suatu model tidak terkena masalah autokorelasi jika nilai signifikansinya diatas 0,05. Dari output dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,118 atau diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas autokorelasi.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 12. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.991	1.213		19.780	.000
	KK	-.586	.239	-.450	-2.449	.017
	KO	-.380	.174	-.401	-2.183	.033

a. Dependent Variable: NK

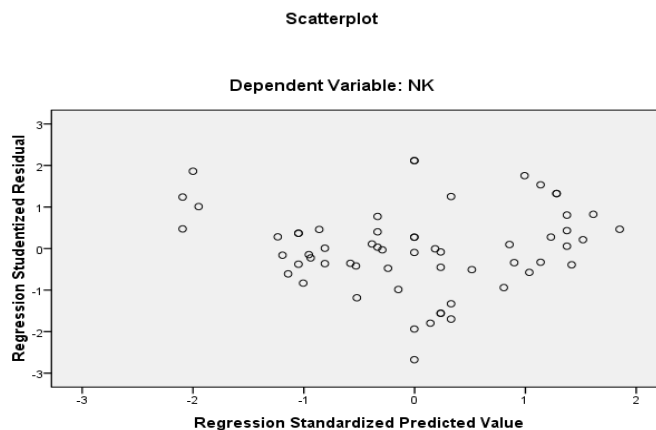
Sumber: data primer diolah 2017

Dilihat dari tabel di atas dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas dikarenakan dari hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa tidak ada variabel memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SREID. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik berikut ini:

**Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2**



Sumber: data primer yang diolah 2017

Dari gambar grafik di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4.4. Uji Fit Model Regresi Linier.

##### a. Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda

##### 1. Koefisien Determinasi Regresi Linier Persamaan 1.

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Regresi Persamaan 1**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.839	2.06536	2.054

a. Predictors: (Constant), KK

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.839	2.06536	2.054

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: KO

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan dan analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS17 maka menunjukkan nilai koefisien determinasi ( R Square ) sebesar 0,839 atau 83,9%, hal ini berarti variasi yang terjadi pada komitmen organisasi disebabkan karena variabel kepuasan kerja sebesar 83,9%. Adapun sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar persamaan. Model Fit jika adjusted R square >0,4.

### 3. Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda Persamaan 2.

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Regresi Persamaan 2**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 <sup>a</sup>	.695	.684	2.73738	1.171

a. Predictors: (Constant), KO, KK

b. Dependent Variable: NK

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan dan analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS17 menunjukkan nilai koefisien determinasi ( Adjusted R Square ) sebesar 0,684 atau 68,4%. Hal ini berarti variasi yang terjadi pada niat keluar disebabkan karena variasi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja auditor sebesar 68,4%. Adapun sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar persamaan.

#### b. Uji F

##### 1. Uji F Persamaan 1

Uji kelayakan model regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah uji F. Hasil uji F untuk regresi berganda persamaan 1 seperti pada tabel berikut.

**Tabel 15. Uji F Persamaan 1**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.322	1	1313.322	307.879	.000 <sup>a</sup>
	Residual	247.411	58	4.266		
	Total	1560.733	59			

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: KO

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji anova atau F test menghasilkan F hitung sebesar 307,879 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,972 , dan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 mengandung makna signifikan pada derajat kesalahan 5%. Dengan demikian model “fit” atau layak untuk digunakan memprediksi variabel dependen. Dengan demikian artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

### 3. Uji F Regresi Berganda Persamaan 2

Hasil uji F untuk regresi berganda persamaan 2 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 16. Uji F Persamaan 2**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972.618	2	486.309	64.900	.000 <sup>a</sup>
	Residual	427.115	57	7.493		
	Total	1399.733	59			

a. Predictors: (Constant), KO, KK

b. Dependent Variable: NK

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji anova atau F test menghasilkan F hitung sebesar 64,9 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,733 , dan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 mengandung makna signifikan pada derajat kesalahan 5%. Dengan demikian model “fit” atau layak untuk digunakan memprediksi variabel dependen. Dengan demikian artinya kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja auditor berpengaruh terhadap niat keluar.

## 4.2. Pengujian Hipotesa.

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Uji hipotesis I yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional ditunjukkan dengan tabel berikut:

**Tabel 17. Uji Hipotesa 1**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.543	.912		-.595	.554
	KK	1.262	.072	.917	17.546	.000

a. Dependent Variable: KO

Sumber: data primer diolah 2017

Hasil uji signifikansi untuk menjawab hipotesa ditunjukkan dengan kolom t dan sig dengan interpretasi t hitung untuk kepuasan kerja 17.546 lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap KO, maka hipotesa 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional diterima. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja auditor, maka komitmen auditor terhadap organisasi atau KAP tempat mereka bekerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Jadongan (2009), Zaenal (2010), Ika (2012), Devi (2013), dan Ronald & Milkha (2014), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar.

Uji hipotesis 2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar ditunjukkan dengan tabel berikut:

**Tabel 18. Uji Hipotesa 2**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.991	1.213		19.780	.000
	KK	-.586	.239	-.450	-2.449	.017
	KO	-.380	.174	-.401	-2.183	.033

a. Dependent Variable: NK

Sumber: data primer diolah 2017

Hasil uji signifikansi untuk menjawab hipotesa 2 ditunjukkan dengan kolom t dan sig dengan interpretasi t hitung untuk kepuasan kerja  $|-2,449|$  lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar, maka hipotesa 2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar diterima. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan auditor pada KAP tempat mereka bekerja, maka semakin kecil niat untuk keluar,

dan sebaliknya semakin auditor merasa tidak puas pada KAP tempat mereka bekerja, maka semakin tinggi niat untuk keluar dari KAP. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Ardian (2004), Yessica (2004), Veronica (2005), Ignasia (2005), Makmun (2008), Abdul (2009), Fitriani, Gani, dan Sylvia (2010), Gama (2011), Ika (2012), Devi (2013), dan Ronald & Milkha (2014), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar.

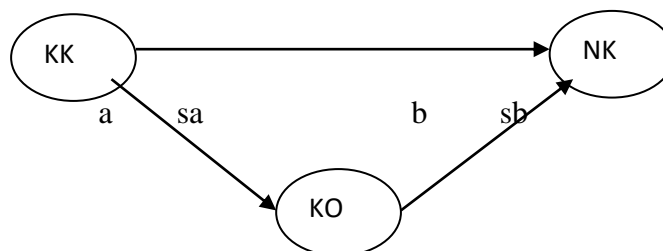
### 3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar

Uji hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar. Hasil uji signifikansi ditunjukkan dengan kolom t dan sig dengan interpretasi t hitung untuk komitmen organisasional  $|-2,183|$  lebih besar dari t tabel 1.992 dengan tingkat signifikansi  $0,033 > 0,05$ , artinya komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar, maka hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu (2014), yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap niat keluar.

### 4. Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat keluar.

Uji hipotesis 4 yang menyatakan komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Niat keluar ditunjukkan dengan gambar berikut:

**Gambar 7. Diagram Path Uji Mediasi Komitmen Organisasi**



Pengujian mediasi merupakan pengujian terhadap a dan dilanjutkan dengan b dengan menggunakan rumus Sobel.

$$a.b$$

$$t = \frac{a.b}{\sqrt{b^2.Sa^2 + a^2.Sb^2 + Sa^2.Sb^2}}$$

Hasil pengujian pada model penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar melalui Komitmen organisasional diperoleh dari tabel 17 dan tabel 18. Pengujian mediasi merupakan pengujian terhadap a dan dilanjutkan dengan b dengan menggunakan rumus Sobel.

$$t = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2}}$$

#### Uji mediasi Kepuasan Kerja terhadap Niat keluar melalui Komitmen Organisasional

a	0.917					
Sa	0.072					
b	-0.401					
Sb	0.174					
Var Indep	a.b	a <sup>2</sup> .Sb <sup>2</sup>	b <sup>2</sup> .Sa <sup>2</sup>	Sa <sup>2</sup> .Sb <sup>2</sup>	t	Keterangan
						> 1,992 berarti Ada efek
Y	-0.368	0.025	0.0008	0.0002	2,29	mediasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai t sebesar 2,29. Nilai tersebut lebih besar dibanding table pada taraf 5% yaitu 1,992. Hal ini berarti bahwa bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat keluar melalui Komitmen organisasional. Sehingga hipotesa 4 yang menyatakan komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar diterima. Artinya kepuasan auditor akan berpengaruh lebih besar terhadap niat keluar melalui komitmen organisasional.

## 5. Simpulan dan Saran

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan serangkaian hasil penelitian yang telah dijabarkan kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional diterima.
2. Hipotesa 2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat keluar diterima.

3. Hipotesa 3 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar diterima.
4. Hipotesa 4 yang menyatakan komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar diterima.

## 5.2. Saran

Atas dasar keterbatasan penelitian, maka disarankan untuk penelitian berikutnya menambahkan jumlah responden atau menambah wawancara pada kasus responden kecil.

## Daftar Pustaka

- Abdul Rohman, 2009, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah" Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, Vol. 4, No. 1, 2009 ISSN : 1907 – 9958.
- Ardian Avriyanto, Handoyo, 2004, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor". Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Devi, 2013, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor" Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Dinamika Akuntansi* Vol.5, No.2, September 2013, pp.121-134, ISSN 2085-4277.
- Fitriani, Gani, Sylvia, Arywanti dan Viska, 2010, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Dan Hubungannya Dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor", Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Ghozali, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gama, 2011, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Serta Dampaknya Thd Kinerja Karyawan ". (Studi pada Hotel Horison Semarang)
- Ignasia, 2005, "Pengaruh Tindakan Supervisi dan Kepuasan Gaji Serta Promosi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah Auditor". Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Ika, 2012, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi" Studi Kasus Di CV. Putratama Jaya. *Journal of Economic Education* ISSN 2252-6552.

- Jadongan, 2009, "Komitmen Organisasi Auditor" Studi Empiris Pada KAP Besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing ( The Big Four ). Kajian Akuntansi, Vol.1, No.2, Agustus 2009, Hal:153-164 ISSN 1979-4886.
- Makmun. 2008, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja". Jurnal Pengembangan Humaniora Vol.8, No.3, Desember 2008.
- Peng dan Ding, 2005, "Moderating Effect of the Locus of Control on the Process of Turnover Intentions for High-Tech Personnel, " Asia Pacific Management Review, 2005(10), 5-P.303-313
- Putu, 2014, "Gambaran Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Berdasarkan Komitmen Organisasional dan Ketidakamanan Kerja Di RSUD Parama Sidhi Kab. Buleleng, Artikel Penelitian. Vol.2, No.1, Januari, Hal: 148-155.
- Ronald, Milkha, 2014, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah". Jurnal Rekayasa Sistem Industri Vol. 3, No.1, 2014.
- [www.iapi.or.id/download/directory\\_2015/Semarang.pdf](http://www.iapi.or.id/download/directory_2015/Semarang.pdf)
- Yessica, 2004, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Pada Staf Kantor Akuntan Publik di Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Veronika, Endro, 2005, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja, JOB Keinginan Berpindah Karyawan". Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Zaenal, Eka, Armanu, 2010, "Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasional Terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi" Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.8, No.3, Agustus 2010, ISSN 1693-5241.