

**PERAN KOMITMEN PROFESIONAL
TERHADAPKEINGINAN PINDAH MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
AUDITOR**

(Studi pada KAP di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa
Yogyakarta)

Askar Yuniarto¹⁾, Sih Darmi Astuti¹⁾

E-mail:askaryuniarto@yahoo.com

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the commitment which generally defined as the strength of an individual's identification with and involvement in an organization or profession. The instruments used to operationalize the commitment and professional organizations are similar in that the professional commitment scale simply replace the "profession" while the term for "organization" in the organizational commitment scale. One purpose of this study was to test and use measurements from two separate construction, so it will be able to present such evidence. When commitment is low, it will have an impact on intent to leave. Respondents in this study were the auditors who worked in the Firm in Central Java and Yogyakarta. Data collection method and survey questionnaires as much as 60 can be returned and processed from 120 distributed, the sampling technique used was purposive sampling. Validity and reliability testing performed before testing the relationship between variables using multiple regression models. The results contribute to the literature of commitment to the auditor's intent to leave in two ways. The first intent to leave was influenced by professional commitment directly. Second, professional commitment indirectly influence intent to leave, but through organizational commitment and job satisfaction of auditors, in other words that organizational commitment and job satisfaction as the mediation of professional commitment to intent to leave.

Keywords: *Professional Commitment, Organizational Commitment, Motivation, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah untuk menguji komitmen pada yang umumnya didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Instrumen yang biasa digunakan untuk

mengoperasionalkan komitmen organisasi dan profesional sering serupa bahwa skala komitmen profesional hanya mengganti "profesi" sedangkan istilah untuk "organisasi" dalam skala komitmen organisasi. Salah satu tujuan studi ini adalah untuk menguji dan menggunakan pengukuran dari dua konstruksi yang terpisah, sehingga akan dapat menyajikan bukti-bukti tersebut. Ketika komitmen rendah, akan berdampak pada keinginan pindah pegawai. Responden dalam studi ini adalah para auditor yang bekerja di KAP di wilayah Jawa Tengah dan DIY. Pengumpulan data menggunakan metode survei dan sebanyak 60 kuesioner yang dapat dikembalikan diolah dari 120 yang disebar, Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan, sebelum menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan model *multiple regression*. Hasil penelitian memberikan kontribusi terhadap literatur komitmen terhadap keinginan pindah para auditor dua cara. **Pertama** keinginan pindah dipengaruhi oleh komitmen profesional secara langsung. **Ke dua** komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap keinginan pindah, tetapi melalui komitmen organisasional dan kepuasan kerja auditor, dengan kata lain bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai media komitmen profesional terhadap keinginan pindah.

Kata Kunci: komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi, kepuasan kerja, keinginan pindah

PENDAHULUAN

Komitmen umumnya didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Instrumen yang biasa digunakan untuk mengoperasionalkan komitmen organisasi dan profesional sering serupa bahwa skala komitmen profesional hanya mengganti "profesi" sedangkan istilah untuk "organisasi" dalam skala komitmen organisasi (Dennis, et al., 1991). Salah satu tujuan studi ini adalah untuk menguji dan menggunakan pengukuran dari dua konstruksi yang terpisah, sehingga akan dapat menyajikan bukti-bukti tersebut.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas pada profesinya

seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 2003). Pemahaman mengenai komitmen profesional ini sangat penting supaya tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kepuasan kerja auditor akan meningkat. Di dalam menjalankan pekerjaan, para profesional dalam hal ini auditor sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik (Probo Tranggono dan Kartika Andi, 2008:80). Komitmen profesional menyebabkan para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi

dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990).

Suatu komitmen dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor dalam bekerja. Batemen dan Strasser (1984) dalam Gregson (1992) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional lebih utama dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang seharusnya diterima (Robbins, 1996).

Seorang profesional dalam hal ini auditor dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya seorang profesional yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya dan akan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Selain kepuasan kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi memiliki andil yang besar dalam kepuasan kerja. Motivasi penting bagi auditor karena dengan motivasi ini diharapkan seorang auditor dapat bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Seorang auditor yang mempunyai sebuah kepercayaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, akan berusaha untuk sungguh-sungguh dalam menjaga profesinya sebagai seorang auditor, sehingga pada akhirnya menjadikan semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut. Seorang auditor yang mempunyai sikap profesional yang tinggi, maka mereka juga akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan betah di organisasi, maka keinginan pindah juga rendah. Hal ini didukung dari beberapa studi yang menemukan hubungan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja (Blau, 2000; Goulet & Sigh, 2002, Susanto, YK, 2012), walaupun studi yang berbeda ditemukan tidak mendukung hubungan ini (Cohen, et al. 2001, Lee, et al. 2000).

Seringkali komitmen organisasi mendapat perhatian dalam penanganan *turnover intentions* (keinginan berpindah), sehingga dapat diketahui bahwa karyawan yang mempunyai keinginan maupun kecenderungan untuk berpindah maka karyawan tersebut biasanya memiliki komitmen yang rendah. Komitmen organisasi juga merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi dan loyalitas serta kecintaan seorang auditor pada pekerjaan serta organisasinya.

Tingkat *turnover* (keinginan pindah) yang tinggi akan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal itu karena akan menjadikan perusahaan tidak dapat

berjalan efektif karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpengalaman serta berkompeten terhadap pekerjaan serta organisasinya dan perlu melatih kembali karyawan yang baru. Keinginan untuk berpindah dapat diukur dengan empat tindakan penarikan diri yaitu meliputi pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lain dan adanya keinginan untuk pindah (Abelson, 1987).

Masalah mengenai keinginan untuk pindah karyawan akan berdampak pada tingginya tingkat perputaran karyawan yang dapat menimbulkan biaya rekrutmen kembali karyawan dan juga pelatihan kembali. Disamping itu, fenomena menunjukkan bahwa di Indonesia memiliki tingkat keinginan pindah kerja para auditor lebih dari 10% per tahunnya, meskipun belum ada hasil statistika resmi terhadap hal ini, dan pada akhirnya hal ini akan mengakibatkan dampak yang negatif dalam sebuah organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Komitmen Profesional

Konsep komitmen profesional diperkirakan untuk mengembangkan proses sosialisasi ke dalam sebuah profesi melalui penekanan yang diberikan melalui nilai-nilai profesional (Larson, 1977). Proses sosialisasi ini akan dapat terjadi pada proses pendidikan formal.

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu kepada profesinya. Dalam menjalankan pekerjaannya seorang auditor harus memperhatikan kode

etik profesional sehingga pada akhirnya akan mendorong auditor untuk dapat berperilaku ideal, bersifat realistik dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam sebuah asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang tinggi yang dapat diwujudkan dengan tingkat kerja yang berkualitas dan juga menjamin keberhasilan tugas yang dihadapinya.

Aranya (1984) mengemukakan elemen-elemen profesionalisme, yang terdiri dari:

1. Meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting.
2. Mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik.
3. Meminta otonomi dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Mengajukan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan.
5. Berafiliasi dengan rekan sesama jenis pekerjaan di organisasi.

Seorang auditor dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan membuat auditor merasa puas dengan apa yang diperoleh dari organisasinya, sehingga dia akan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya apabila auditor mempunyai profesionalisme yang rendah serta tidak puas dengan pekerjaannya, maka dia akan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan dan pada akhirnya dia akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasinya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dihubungkan dengan keterlibatan gelar seorang individu dan

identifikasi dengan fakta organisasi (Steers, 1977 dalam Gregson, 1992). Mowday, Porter dan Steers menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi, dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima nilai dan tujuan organisasi.
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasi.
- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasi.

Aranya (1999) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun dengan lima prinsip utama, yaitu:

1. Meningkatkan harga diri (seorang atasan harus mampu menjaga harga dirinya di depan para bawahannya, agar senantiasa dihargai)
2. Memberikan tanggapan dengan empati
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan (seorang karyawan juga harus diikuti dalam setiap pengambilan keputusan).
4. Mengungkapkan perasaan dan pikiran.
5. Memberikan dukungan pada karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tanggung jawab.

Sebuah komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Usia dan masa kerja (semakin lama seseorang bekerja dalam sebuah organisasi, maka komitmen terhadap organisasinya pun juga akan semakin tinggi).
2. Tingkat pendidikan (semakin tinggi pendidikan seseorang, maka harapan seorang karyawan juga akan semakin tinggi dan tidak dapat

diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya akan rendah).

3. Jenis kelamin (Seorang wanita biasanya akan mampu menghadapi tantangan yang lebih besar dalam organisasinya, sehingga komitmennya pun juga akan lebih tinggi).

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga elemen utama dalam definisi motivasi yaitu intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Robbins(2008) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *believes* yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat dilakukan melalui cara:

1. *Responvoice* (aspirasi)
Aktif dan konstruktif, memberikan saran perbaikan dan berusaha memperbaiki kondisi yang ada.
2. *Responloyalty* (kesetiaan)
Secara pasif namun optimis menunggu membaiknya kondisi organisasi dan termasuk membela organisasi ketika berhadapan

dengan kecaman pihak luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

3. Respon *neglect* (Pengabaian)
Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.
4. Respon *exit* (Keluar)
Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

Keinginan Pindah (*Turnover Intentions*)

Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tindakan penarikan diri terdiri dari beberapa komponen yaitu, adanya keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak dan lebih baik di tempat lain.

Mueller (2008) mengemukakan predictor dari *turnover*, yaitu:

1. Variabel Kontektual
Pada variabel ini mencakup: alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (seorang karyawan ingin meninggalkan organisasi apabila di luar terdapat pekerjaan lain yang menjadi tujuannya), alternatif-alternatif yang ada dalam organisasi (tersedia kesempatan untuk pindah kerja lain dalam organisasi yang sama), nilai dari perubahan kerja (tersedianya alternatif yang

mendorong untuk keluar organisasi).

2. Sikap kerja
Mencakup kepuasan kerja (berkaitan dengan proses menarik diri dari organisasi, tindakan untuk pergi dan adanya tindakan nyata *turnover*).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Komitmen Organisasional.

Seorang auditor yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi tempat dia bekerja dan membangun loyalitas serta hubungan dalam jangka panjang dan saling menguntungkan dengan organisasinya. Seorang anggota organisasi yang loyal terhadap organisasinya serta memiliki kesetiaan yang tinggi, akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuatnya sukses. Menurut Robbins (2008) komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai:

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi,
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Arranya *et al.*, 1981).

Dari uraian di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

H1: Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi

Komitmen profesional merupakan unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Dalam menjalankan pekerjaan, para profesional dalam hal ini auditor sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik (Rahardyan, dkk., 2008). Motivasi merupakan hal yang mendorong individu ataupun kelompok untuk melakukan sesuatu perbuatan baik itu faktor dari dalam diri individu maupun faktor dari luar (Gibson, 1995).

Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi secara profesional juga, maka komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja secara profesional pada pekerjaan yang digelutinya. Dari uraian diatas maka rumusan hipotesisnya adalah

H2: Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Seseorang yang bergabung dalam sebuah organisasi, maka dia akan membawa harapan serta keinginan yang membentuk harapan kerja bagi diri dan profesinya dalam mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja dan berprestasi dengan baik, mereka juga harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap

profesinya. Di sisi lain, mereka juga punya harapan akan adanya penghargaan dari organisasi. Apabila harapan kerja dapat terpenuhi serta komitmen terhadap organisasi dan profesinya tinggi, akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Penghargaan yang sesuai dengan profesinya akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka akan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja telah memperhatikan kebutuhan mereka. Sebaliknya, tingkat komitmen seorang auditor yang rendah terhadap organisasi maupun profesinya akan membuat mereka merasa tidak puas dengan organisasi dan profesinya (Jantje, 2003; Trisnaningih, 2003; Rahardyan, dkk. 2008). Dari rumusan di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

H3: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Keinginan pindah

Turnover lebih mengarahkan pada sebuah kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan pindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi tempat dia bekerja dan belum ditunjukkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasinya.

Dengan tingkat profesionalisme yang tinggi, maka akan menjadikan keinginan pindah menjadi rendah (Tery, 1992; Jantje, 2003; Rahardyan, dkk. 2008). Dari rumusan

di atas, maka rumusan hipotesisnya adalah:

H4: Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan pindah.

Komitmen Organisasional terhadap Motivasi

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi akan membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya. Untuk dapat bekerjasama dan mempunyai prestasi kerja yang baik setiap individu (auditor) harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi

Kekuatan intens untuk tetap dipekerjakan oleh organisasi pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan baik sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama (Trisnangsih, 2003; Rahardyan, dkk. 2008). Dari uraian diatas maka rumusan hipotesisnya adalah:

H5: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu kemampuan dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

Seseorang yang mempunyai keinginan untuk bergabung dalam sebuah organisasi, akan bersama-sama dengan organisasinya untuk mencapai tujuan. Terciptanya komitmen organisasional yang tinggi akan dapat menumbuhkan rasa puas para pegawai (Jantje, 2003; Trisnangsih, 2003; Dyah, 2008). Dari uraian di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

H6: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Keinginan pindah

Seseorang yang bergabung dalam sebuah organisasi akan membawa sebuah keinginan untuk membentuk harapan bagi dirinya dan bersama-sama dengan organisasinya.

Komitmen yang tinggi terhadap sebuah organisasi, akan menjadikan keinginan untuk pindah maupun meninggalkan organisasinya menjadi rendah. Studi yang telah menemukan hubungan ini adalah yang dilakukan oleh Tery (1992), Jantje (2003), Trisnangsih (2003), dan Rahardyan, dkk. (2008), walaupun temuan yang berbeda diperoleh pada hasil studi yang dilakukan oleh Dyah (2008). Dari

uraian di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

H7: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi, sebab berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Semakin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja auditor. Kepuasan kerja akan tercapai apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasinya terpenuhi.

Penelitian yang telah menemukan hubungan ini adalah studi yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) dan Rahardyan, dkk. (2008). Dari uraian di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

H8: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan pindah

Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka cenderung ingin tetap tinggal di organisasi, dengan kata lain bahwa keinginan pindah dari organisasi tersebut juga akan semakin kecil dikarenakan auditor tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan dan juga lingkungan kerjanya. Studi-studi yang telah menemukan hubungan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Tery (1992) dan Jantje (2003),

Dari uraian di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

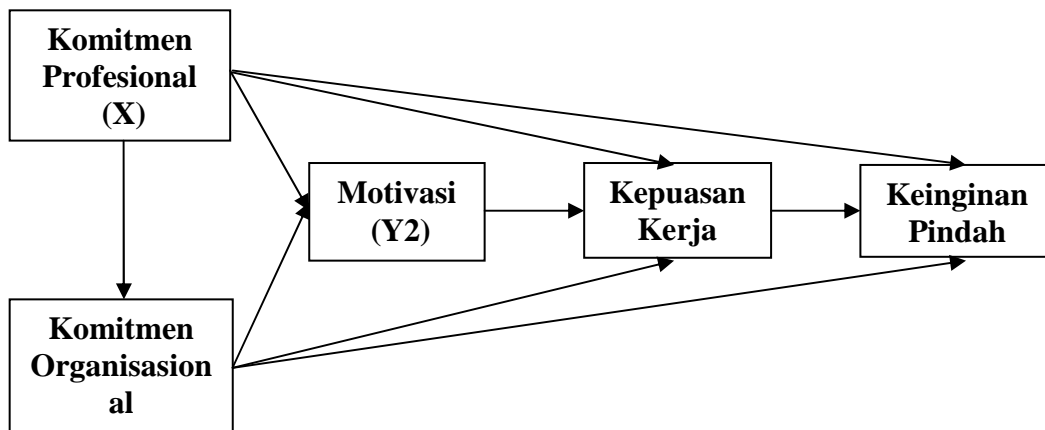
H9: Kepuasan kerja pengaruh yang negatif terhadap keinginan pindah

METODE ANALISIS

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode survei dan data primer diambil dari populasi seluruh auditor baik senior maupun junior pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jawa Tengah dan DIY yang masih aktif sampai dengan tahun 2011. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria auditor dengan masa kerja minimal 2 tahun. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala 7 dari sangat tidak setuju (1) - sangat setuju (7). Sedangkan uji instrumen untuk validitas menggunakan faktor analisis dan reliabilitas dengan alpha cronbach (Ghozali, 2006). Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan program SPSS versi 16.0.

Adapun berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka dapat digambarkan dalam model grafis yang disusun dalam studi ini sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut (Aranya, 1984), dengan menggunakan 15 item. Komitmen organisasi merupakan kepercayaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan berkeinginan untuk selalu memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut (Porter, et al. 1974), dengan menggunakan 15 item. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga elemen utama dalam definisi motivasi yaitu intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan untuk pengembangan diri dalam suatu profesi. Pengukuran motivasi

menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Hunton, 1996) dengan sepuluh item instrumen Kepuasan kerja didefinisikan dengan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja

seseorang (Luthans, 2006), diukur dengan menggunakan 15 item. Keinginan untuk berpindah diartikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar (Panggabean, 2004), dengan menggunakan 4 item.

Teknik Analisis Data

Model persamaan regresi berganda yang dibangun adalah:

$$Y_1 = a_1 + b_1X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = a_2 + b_5Y_1 + b_4X + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y_3 = a_3 + b_6Y_1 + b_3X + b_8Y_2 + e_3 \dots \dots (3)$$

$$Y_4 = a_4 + b_7Y_1 + b_2X + b_9Y_3 + e_4 \dots \dots (4)$$

Dimana :

X = komitmen profesional

Y₁ = komitmen organisasional

Y₂ = motivasi

Y₃ = kepuasan kerja

Y₄ = keinginan pindah

a = konstanta

b = koefisien

e = error

HASIL ANALISIS

Deskripsi Responden

Dari 120 kuesioner yang dikirimkan pada wilayah Jawa Tengah dan

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), jumlah kuesioner yang kembali hanya sebesar 60 kuesioner, sehingga *response rate* hanya didapat 50% yang dipaparkan pada Tabel 1.

Tabel: 1
Perolehan Sampel Penelitian

No.	Nama KAP	Kuesioner yang kembali
1.	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah dan Jerry	4
2.	KAP Drs. Bayudi Watu dan rekan	7
3.	KAP Ngurah Arya dan rekan	5
4.	KAP Drs. Soekamto	4
5.	KAP Sugeng Pamudji	3
6.	KAP Drs. Tahrir Hidayat	1
7.	KAP Zuliati, SE, BAP	4
8.	KAP Busroni dan Payamta	10
9.	KAP Drs. Hanung Triatmoko, Ak	7
10.	KAP Wartono	6
11.	KAP Henry dan Sugeng	7
12.	KAP Idjang Soetikno	2
	TOTAL	60

Sumber: Data Primer Diolah

Kondisi auditor di KAP didominasi oleh pria dengan prosentase untuk pria adalah sebesar 63,3% sedangkan untuk wanita sebesar 36,7%, sedangkan yang berumur 20-30 tahun sebesar 78,3%, umur 31-40

tahun sebesar 18,3% dan untuk umur 41-50 tahun hanya sebesar 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi ini didominasi umur 20-30 tahun. Sedangkan jenjang pendidikan D3 sebesar 10%, untuk S1 sebesar

88,3% dan Pasca Sarjana sebesar 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa KAP didominasi dengan pendidikan tingkat Sarjana, dengan masa kerja 2-5 tahun sebesar 81,7%, 6-10 tahun sebesar 16,7% dan 11-15 tahun sebesar 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu KAP paling banyak pegawai dengan masa kerja menjadi auditor selama 2-5 tahun.

memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yang masing-masing adalah: komitmen profesional sebesar 0,76, komitmen organisasional sebesar 0,81, motivasi sebesar 0,86, kepuasan kerja sebesar 0,90, dan keinginan pindah auditor sebesar 0,78, sedangkan nilai koefisien korelasi diantara variabel penelitian menunjukkan nilai yang rendah, yaitu berkisar dari 0,14-0,76.

Means, Reliabilitas, dan Korelasi

Hasil pengolahan data diperoleh rerata jawaban responden, reliabilitas, dan korelasi seperti disajikan pada Tabel 2.

Nilai rerata terhadap variabel komitmen profesional sebesar 5,19 yang berarti bahwa auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya, sedangkan nilai rerata komitmen organisasional sebesar 5,12 mengindikasikan bahwa auditor juga memiliki komitmen terhadap organisasinya yang tinggi, demikian juga tingkat motivasi mereka yang cukup tinggi, yang ditunjukkan dengan nilai rerata mereka sebesar 5,09, sedangkan dalam hal kepuasan kerja mereka nampaknya para auditor juga memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan nilai rerata sebesar 5,25. Pada akhirnya keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) yang memiliki rerata sebesar 3,78, memiliki makna bahwa keinginan untuk berpindah dari organisasi tempat para auditor sekarang bekerja relatif kecil.

Tabel 2 di bawah menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel

Tabel: 2
Means, Standar Deviasi, Reliabilitas, dan Korelasi

No	Variabel	Means	Standar Deviasi	Komitmen Profesional	Komitmen Organisasional	Motivasi	Kepuasan Kerja	Keinginan Pindah
1	Komitmen Profesional	5,19	0,69	0,76				
2	Komitmen Organisasional	5,12	0,73	0,76	0,81			
3	Motivasi	5,09	0,77	0,61	0,59	0,86		
4	Kepuasan Kerja	5,25	0,79	0,44	0,52	0,48	0,90	
5	Keinginan Pindah	3,78	1,26	-0,14	0,09	-0,19	-0,19	0,78

Sumber: Data Primer Diolah (nilai alpha cronbach pada diagonal utama tinggi, yaitu diatas 0,4, dengan nilai Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai loading untuk setiap item dalam setiap variabel memiliki nilai loading yang tinggi, yaitu diatas 0,4, dengan nilai KMO yang semuanya berada di atas 0,5, seperti disajikan pada Tabel 3.

Tabel: 3
Uji Validitas

No	Variabel	KMO	Loading
1	Komitmen Profesional	0,716	0,484-0,749
2	Komitmen Organisasional	0,779	0,421-0,785
3	Motivasi	0,679	0,532-0,761
4	Kepuasan Kerja	0,794	0,491-0,791
5	Keinginan Pindah	0,699	0,521-0,848

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis regresi linier berganda untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu komitmen profesional (X) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y1), Motivasi (Y2), Kepuasan kerja (Y3), dan *Turnover Intentions* (Y4) disajikan pada Tabel 4. Studi menunjukkan bahwa pengaruh terkuat ditemukan dalam hubungan komitmen profesional

terhadap komitmen organisasional, sedangkan pengaruh terlemah ditemukan dalam hubungan

kepuasan kerja terhadap keinginan pindah.

Tabel: 4
Hasil Regresi

Mode 1	Variabel	Beta	Sign
1	Komitmen Profesional thd Komitmen Organisasional	0.760	0,00 0
	Adj R ² : 0.570 F : 79.114		0,00 0
2	Komitmen Profesional thd Motivasi	0,367	0,02 3
	Komitmen Organisasional thd Motivasi	0,314	0,05 0
	Adj R ² : 0.388 F : 19.679		0,00 0
3	Komitmen profesional terhadap kepuasan kerja	- 0.003	0,98 8
	Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja	0.367	0,04 1
	Motivasi terhadap kepuasan kerja	0.266	0,06 9
	Adj R ² : 0.282 F : 8.723		0,00 0
4	Komitmen profesional terhadap keinginan pindah	- 0.463	0,01 7
	Komitmen organisasional terhadap keinginan pindah	0.593	0,00 4
	Kepuasan kerja terhadap keinginan pindah	- 0.295	0,04 3

	Adj R ² : 0.128	0,01
	F : 3.894	3

Sumber: Data Primer Diolah

Studi menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional dibuktikan dengan nilai β sebesar 0,760 pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan menolak H_o . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jantje (2003), Trisnaningsih (2003), dan Rahadyan, dkk. (2008), yang membuktikan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa apabila seorang auditor mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi terhadap profesinya, maka dia juga akan mempunyai sikap komit yang tinggi juga terhadap KAP nya.

Komitmen profesional ditemukan berpengaruh secara positif terhadap motivasi dibuktikan dengan nilai β sebesar 0,367 pada tingkat signifikan $0,023 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan menolak H_o . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) dan Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008), yang membuktikan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi. Artinya bahwa apabila seorang auditor mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi terhadap profesinya, maka dia juga akan mempunyai semangat kerja yang tinggi juga terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen profesional berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai β sebesar -0,003 pada tingkat signifikan $0,988 > 0,05$, sehingga H_a ditolak dan menerima H_o . Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jantje (2003), Trisnaningsih (2003), dan Rahadyan, dkk. (2008), yang membuktikan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa sekalipun seorang auditor mempunyai kepercayaan terhadap profesinya, tetapi tidak akan otomatis merasakan kepuasan kerja.

Komitmen profesional berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intentions* dibuktikan dengan nilai β sebesar -0,463 pada tingkat signifikan $0,017 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan menolak H_o . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jantje Eduard Lekatompessy (2003), yang membuktikan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intentions* (keinginan pindah). Artinya bahwa apabila seorang auditor mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi serta memiliki sikap komit yang tinggi terhadap profesinya, maka keinginan untuk meninggalkan profesinya juga akan semakin rendah. Selain itu sikap komit terhadap profesi merupakan hal yang sangat penting, karena dapat menumbuhkan komitmen auditor terhadap

profesinya sehingga pada akhirnya akan membuat keinginan untuk pindah dari profesinya sekarang ini menjadi kecil.

Komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap motivasi dibuktikan dengan nilai β sebesar 0,314 pada tingkat signifikan $0,050 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan menolak H_a . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) dan Rahadyan, dkk. (2008), yang membuktikan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi. Artinya bahwa ketika memiliki komitmen organisasional, maka akan dapat menciptakan motivasi kerja seorang auditor.

Komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai β sebesar 0,367 pada tingkat signifikan $0,041 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan menolak H_a . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) dan Rahadyan, dkk. (2008), yang membuktikan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa sebuah komitmen organisasional dapat muncul dari dalam diri seorang auditor ketika harapan kerja mereka juga dapat terpenuhi dan selanjutnya akan membuat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan naik.

Komitmen organisasional memiliki arah secara positif terhadap *turnover intentions* (keinginan pindah), yang berbeda dengan hipotesis yang dirumuskan

yaitu memiliki arah negatif, walaupun memberikan nilai β sebesar 0,593 pada tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan menolak H_a . Hasil penelitian ini konsisten temuan dalam studi yang dilakukan oleh Dyah (2008), namun tidak mendukung dan tidak berhasil didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2006), yang membuktikan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intentions* (keinginan pindah). Artinya bahwa walaupun seorang auditor mempunyai komitmen organisasional yang tinggi belum tentu keinginan untuk meninggalkan organisasinya menjadi lebih kecil, bisa juga keinginan untuk meninggalkan organisasinya juga akan menjadi lebih besar. Hal ini disebabkan karena seorang auditor akan memilih pekerjaan lain yang jauh lebih baik dari pekerjaannya sekarang ini.

Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai β adalah 0,266 pada tingkat signifikan $0,069 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) dan Rahadyan, dkk. (2008), yang membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya bahwa apabila seorang auditor mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka dia juga akan merasakan kepuasan yang tinggi juga dari pekerjaannya di KAP.

Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intentions* dibuktikan dengan nilai β

adalah $-0,295$ pada tingkat signifikan $0,043 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan menolak H_0 . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tery (1992), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap

turnover intentions (keinginan pindah). Artinya bahwa apabila seorang auditor merasa puas dengan gaji, promosi, profesinya dan juga lingkungan kerjanya, maka keinginan untuk meninggalkan organisasi dan profesinya menjadi kecil, karena mereka merasa bahwa semua harapan yang dia inginkan sudah dapat terpenuhi.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil yang dapat diberikan berdasarkan analisis dalam studi ini adalah

bahwa komitmen profesional akan mampu menurunkan keinginan pindah para auditor melalui komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Hal ini mempunyai arti bahwa seorang auditor harus mempunyai rasa bangga untuk memberitahukan orang lain bahwa profesi dia saat ini telah menginspirasi dia dalam bekerja dan juga merasa senang karena telah memilih profesi auditor ini untuk bisa bekerja. Dapat dikatakan bahwa jika seorang auditor mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi dan juga sikap bangga terhadap profesinya saat ini, maka dia juga akan mempunyai komitmen yang tinggi juga terhadap KAP nya.

Komitmen organisasional yang dimiliki para auditor

mempunyai arti bahwa mereka merasa bangga dapat menjadi bagian dari organisasi dimana dia bekerja, sehingga akan memberitahukan orang lain sehubungan dengan apa yang dirasakannya dan juga akan merasa bangga terhadap profesinya saat ini yang akan mampu membangkitkan kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya akan mampu menurunkan keinginan pindah para auditor. Keinginan untuk berpindah. Hal ini berarti juga bahwa jika seorang auditor merasa puas dengan pekerjaannya, merasa puas karena telah bekerja di KAP ini dan memiliki rekan kerja yang kooperatif, gotong royong serta rekan kerja yang mampu memberikan dukungan moral satu sama lain, maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini menjadi kecil, karena seorang auditor dengan kepuasan kerja yang tinggi, akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan mereka dan berusaha untuk tidak mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, auditor yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka dia cenderung untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini secara umum menghasilkan model yang kurang baik, karena ada tiga dari empat model yang memiliki nilai *Adjusted R Square* yang berada dibawah 50%, sehingga dapat dikatakan bahwa

model yang diajukan kurang mampu menjelaskan variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi, 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating", JAAI.
- Aranya, N. & K. Ferris, 1984. 'A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, vol. 59, 1-15.
- Arifiyanto, Tommy Viana, 2008. *Analisis Pengaruh Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Swalayan Hardjono di Baturetno*, Skripsi tidak terpublikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chusna Miftahul, 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Auditor Berpindah (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)*, Skripsi tidak terpublikasi, Unisbank.
- Cohen, et.al. 2001. *Effective Behavior in Organization*, Singapore: McGraw-Hill, Book Co.
- Dennis, M., Dennis Duchon, and Wilda Meixner. 1991. *The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instrument*. Behavioral Research in Accounting Vol.3.
- Djati, Pantja dan Khusaini, "Kajian Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Ghozali, Imam, 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gregson, T. 1992. *An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting*. Behavioral Research in Accounting Vol.4:80-95.
- Indrawati Etik, 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Survey pada KAP di Wilayah Surakarta)", Skripsi.
- Kadir dan Didik Ardiyanto, 2003. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan Untuk Berpindah*, *Jurnal Maksi*, Vol.2.
- Kuntjoro, Zainuddin, 2010. *Komitmen Organisasi*, <http://www.google.com>.
- Larson, M.S. 1977. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis* (Berkeley: University of California Press).
- Lee, et. Al. 2000. *An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover*, *Academy of Management Review*, vol. 19, no. 1, 51-89.
- Lekatompessy, Jantje Eduard, 2003, "Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional,

- Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Keinginan Untuk Berpindah*”, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, No. 1, hal 69-84.
- Luthan, F. 2006. *Organizational Behavior*. The McGraw Hill Companies. Inc.
- Nasution, 2006. *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah; Investigasi Empiris Pada Berbagai Unit Kerja di Universitas Bengkulu*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.13, No. 200.
- Pareke, JS. Fahrudin, 2004. *Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Remedial*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol.2 No.9.
- Porter, L.R., Steers, R. Mowday, & P. Boultan. 1974. *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*, vol. 59. No. 5, 603-609
- Setiawan, Denny, 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus Pada KAP di Kota Semarang)*, Skripsi tidak terpublikasi, Unisbank.
- Sulistyawati, Dyah, 2008. *“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Untar Di Jakarta”*, Jurnal Manajemen.
- Susanto, Y.K, 2012. *Organizational and Professional Commitment and Their Effect on Job Satisfaction*, *Journal of Economics , Business & Accountancy Ventura, Accreditation* No. 110/DIKTI/kep/2009, vol. 15, no.1, april, 127-132.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Andi Kartika, 2008. *“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 15, No. 1, hal 80-90.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6, No. 2 2003.
- Wijayanti, Candra Fenny, 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar Dari Suatu Organisasi Pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta*, Jurnal Manajemen, Vol.5 No.2 Yogyakarta.