

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini menggunakan responden auditor yang masih aktif bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Berikut rincian responden yang mengisi kuesioner berdasarkan tempat kerja auditor di Kantor Akuntan Publik :

Tabel 4.1
Rincian Responden Penelitian

No	Nama KAP	Jumlah Auditor	Auditor yang bersedia mengisi kuesioner
1.	Bayudi Watu & Rekan (Cab)	6	0
2.	Benny Gunawan, Toni, Frans dan Daniel	6	5
3.	Darsono & Budi Cahyo Santoso	15	0
4.	Dra. Suhartati & Rekan (Cab)	6	0
5.	Drs. Hananta Budianto & Rekan (Cab)	15	15
6.	Helianto dan Rekan	4	0
7.	Drs. Sugeng Pamudji	20	5
8.	Drs. Idjang Soetikno	5	0
9.	Leonard, Mulia & Richard (Cab)	80	10
10.	Hadori & Rekan (Cab)	10	0
11.	Arie Rachim	5	0
12.	Drs. Tahrir Hidayat	5	4
13.	Tarmizi Achmad	15	0
14.	Achmad, Rasyid. Hisbulla & Jerry	5	5
15.	Yulianti, SE, BAP	7	4

16.	Sodikin & Harijanto	20	0
17.	Ruchendi, Mardjito Dan Rushdi	10	0
18.	Riza,Adi,Syahril	10	5
	JUMLAH	244	53

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada awalnya 63 kuesioner yang dibagikan kepada 10 KAP di Semarang. Total kuesioner yang kembali ada 56 kuesioner akan tetapi ada tiga kuesioner yang tidak dapat diolah karena jawaban dari responden tidak lengkap sehingga hanya 53 kuesioner saja yang siap diolah. Pada awalnya KAP Suhartati bersedia untuk mengisi kuesioner akan tetapi tiba-tiba KAP Suhartati menjadi tidak dapat dihubungi, selain itu kuesioner pada KAP Drs. Idjang Soetikno hilang satu bendel sehingga kuesioner tidak dapat diolah

Berikut ini adalah gambaran umum dari responden yang bersedia menerima kuesioner yang dihitung berdasarkan hasil pengolahan data beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, pendidikan, jabatan, lama bekerja, status, dan bidang penugasan.

4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	30	56.6	56.6	56.6

Perempuan	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 30 orang (56,6%) sedangkan responden perempuan sebanyak 23 orang (43,4%). Hasil ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

Karakteristik responden berdasarkan jabatan kerja disajikan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid akuntan junior	42	79.2	79.2	79.2
akuntan senior	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jabatan kerja yang dimiliki oleh responden adalah sebagai akuntan junior sebanyak 42 orang (79,2%) dan sebagai akuntan senior sebanyak 11 orang (20,8%). Hasil ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai akuntan junior.

4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	10	18.9	18.9	18.9
S1	42	79.2	79.2	98.1
S2	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dari D3 sampai S2. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang (18,9%), S1 sebanyak 42 orang (79,2%), dan S2 sebanyak 1 orang (1,9%). Hasil ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tergolong tinggi, yaitu S1.

4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2	27	50.9	50.9	50.9
2-4	19	35.8	35.8	86.8
5-7	6	11.3	11.3	98.1
8-10	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.5 menunjukkan sebanyak 27 responden (50,9%) telah bekerja < 2 tahun, 19 responden (35,8%) telah bekerja selama 2-4 tahun, 6 responden (11,3%) telah bekerja selama 5-7 tahun, dan sebanyak 1 responden (1,9%) telah bekerja selama 8-10 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden belum lama bekerja, yaitu <2.

4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penugasan

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Penugasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Audit	37	69.8	69.8	69.8
	Pajak	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa koresponden yang mengisi kuesioner penelitian ini mayoritas bekerja di bidang audit sebanyak 37 orang (69,8%), untuk pajak sendiri sebanyak 16 orang (30,2%).

4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.7

Tabulasi Silang Status menikah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	39	73.6	73.6	73.6

Menikah	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang belum menikah sebanyak 39 orang (73.6%) dan yang sudah menikah sebanyak 14 orang (26,4%).

4.8. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Jabatan Kerja

Tabel 4.8

Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Jabatan Kerja

			Jabatan		Total
			Akuntan Yunior	Akuntan Senior	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	23	7	30
		% within Jenis_Kelamin	76.7%	23.3%	100.0%
	Perempuan	Count	19	4	23
		% within Jenis_Kelamin	82.6%	17.4%	100.0%
Total		Count	42	11	53
		% within Jenis_Kelamin	79.2%	20.8%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas responden laki-laki memiliki jabatan sebagai akuntan yunior sebanyak (76,7%) dan mayoritas responden perempuan yang belum menikah (82,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa ternyata mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan memiliki jabatan sebagai akuntan yunior.

4.9. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan

Tabel 4.9

Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Pendidikan

			Pendidikan			Total
			D3	S1	S2	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	6	23	1	30
		% within Jenis_Kelamin	20.0%	76.7%	3.3%	100.0%
	Perempuan	Count	4	19	0	23
		% within Jenis_Kelamin	17.4%	82.6%	.0%	100.0%
Total		Count	10	42	1	53
		% within Jenis_Kelamin	18.9%	79.2%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas responden laki-laki ternyata memiliki tingkat pendidikan S1 (76,7%). Mayoritas responden perempuan juga ternyata memiliki tingkat pendidikan S1 (82,6%). Hasil ini menunjukkan mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat pendidikan yang tergolong tinggi (S1), dan hal ini kemungkinan dikarenakan perusahaan menetapkan standar pendidikan minimal S1 untuk pekerjaan sebagai auditor.

4.10. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

Tabel 4.10

Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

			Lama_Bekerja				Total
			<2 th	2- 4 th	5 -7 th	8 -10 th	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	12	15	2	1	30
		% within Jenis_Kelamin	40.0%	50.0%	6.7%	3.3%	100.0%
	Perempuan	Count	15	4	4	0	23
		% within Jenis_Kelamin	65.2%	17.4%	17.4%	.0%	100.0%
Total		Count	27	19	6	1	53
		% within Jenis_Kelamin	50.9%	35.8%	11.3%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas responden laki-laki ternyata bekerja pada KAP antara dua hingga empat tahun sebanyak (50%) sedangkan mayoritas responden perempuan ternyata bekerja pada kap selama kurang dua tahun sebanyak (65,2%). Hasil ini menunjukkan mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan bekerja pada kap memiliki kurun waktu yang berbeda hal ini kemungkinan dikarenakan laki-laki lebih banyak bertahan pada kap dari pada perempuan.

4.11. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Bidang Penugasan

Tabel 4.11
Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Bidang Penugasan

			bidang penugasan		Total
			audit	pajak	
jenis kelamin	laki-laki	Count	22	8	30
		% within jenis kelamin	73.3%	26.7%	100.0%
	perempuan	Count	15	8	23
		% within jenis kelamin	65.2%	34.8%	100.0%
Total		Count	37	16	53
		% within jenis kelamin	69.8%	30.2%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas responden laki-laki ternyata bekerja di bidang audit (73,3%). Mayoritas responden perempuan juga ternyata bekerja di bidang audit (65,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan ternyata bekerja di bidang audit.

4.12. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Status

Tabel 4.12
Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Status

			Status		Total
			Belum Menikah	Menikah	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	20	10	30
		% within Jenis_Kelamin	66.7%	33.3%	100.0%
	Perempuan	Count	19	4	23
		% within Jenis_Kelamin	82.6%	17.4%	100.0%
Total		Count	39	14	53
		% within Jenis_Kelamin	73.6%	26.4%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas responden laki-laki yang belum menikah (66,7%) dan mayoritas responden perempuan yang belum menikah (82,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa ternyata mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan belum menikah.

4.13. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Usia

Tabel 4.13
Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Usia

			Usia								Total	
			21	23	24	25	26	28	30	32		35
jenis kelamin	laki-laki	Count	0	8	3	3	4	2	9	0	1	30
		% within jenis kelamin	.0%	26.7%	10.0%	10.0%	13.3%	6.7%	30.0%	.0%	3.3%	100.0%
	perempuan	Count	4	3	3	8	1	0	0	4	0	23
		% within jenis kelamin	17.4%	13.0%	13.0%	34.8%	4.3%	.0%	.0%	17.4%	.0%	100.0%

Total	Count	4	11	6	11	5	2	9	4	1	53
	% within jenis kelamin	7.5%	20.8%	11.3%	20.8%	9.4%	3.8%	17.0%	7.5%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas responden laki-laki ternyata berusia 23 tahun (26,7%). Sedangkan mayoritas responden perempuan ternyata berusia 21 tahun (17,4%) dan 32 tahun (17,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan berada pada usia produktif bekerja.

4.14. Tabulasi Silang Jabatan Kerja dan Pendidikan

Tabel 4.14
Tabulasi Silang Antara Jabatan Kerja dan Pendidikan

			Pendidikan			Total
			D3	S1	S2	
Jabatan	Akuntan Junior	Count	10	32	0	42
		% within Jabatan	23.8%	76.2%	.0%	100.0%
	Akuntan Senior	Count	0	10	1	11
		% within Jabatan	.0%	90.9%	9.1%	100.0%
Total		Count	10	42	1	53
		% within Jabatan	18.9%	79.2%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas akuntan junior adalah lulusan S1 sebanyak (76,2%) begitu juga dengan akuntan senior lulusan dari S1 sebanyak

(90,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada jabatan akuntan junior maupun senior adalah lulusan S1.

4.15. Tabulasi Silang Jabatan Kerja dan Lama Bekerja

Tabel 4.15
Tabulasi Silang Antara Jabatan Kerja dan Lama Bekerja

			Lama_Bekerja				Total
			<2 th	2- 4 th	5 -7 th	8 -10 th	
Jabatan	Akuntan Junior	Count	27	15	0	0	42
		% within Jabatan	64.3%	35.7%	.0%	.0%	100.0%
	Akuntan Senior	Count	0	4	6	1	11
		% within Jabatan	.0%	36.4%	54.5%	9.1%	100.0%
Total		Count	27	19	6	1	53
		% within Jabatan	50.9%	35.8%	11.3%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas akuntan junior bekerja pada kap selama kurang dari dua tahun sebesar (64,3%) sedangkan mayoritas akuntan senior lama bekerja selama lima hingga tujuh tahun sebesar (54,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada kap memiliki lama bekerja berbeda karena kriteria untuk menjadi akuntan senior dan junior berbeda-beda.

4.16. Tabulasi Silang Jabatan Kerja dan Bidang Penugasan

Tabel 4.16
Tabulasi Silang Antara Jabatan Kerja dan Bidang Penugasan

			Bidang_Penugasan		Total
			Audit	Pajak	
Jabatan	Akuntan Yunior	Count	30	12	42
		% within Jabatan	71.4%	28.6%	100.0%
	Akuntan Senior	Count	7	4	11
		% within Jabatan	63.6%	36.4%	100.0%
Total		Count	37	16	53
		% within Jabatan	69.8%	30.2%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas akuntan yunior bekerja pada kap di bidang penugasan audit sebesar (71,4%) dan mayoritas akuntan senior bekerja di bidang audit sebesar (63,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada kap bekerja pada bidang audit.

4.17. Tabulasi Silang Jabatan Kerja dan Status

Tabel 4.17
Tabulasi Silang Antara Jabatan Kerja dan Status

			Status		Total
			Belum Menikah	Menikah	
Jabatan	Akuntan Yunior	Count	33	9	42
		% within Jabatan	78.6%	21.4%	100.0%
	Akuntan Senior	Count	6	5	11
		% within Jabatan	54.5%	45.5%	100.0%
Total		Count	39	14	53
		% within Jabatan	73.6%	26.4%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas mengungkapkan bahwa mayoritas akuntan yunior bekerja pada kap belum menikah sebesar (78,6%) dan mayoritas akuntan senior yang bekerja pada kap juga belum menikah sebesar (54,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada kap belum menikah.

4.18. Tabulasi Silang Jabatan Kerja dan Usia

Table 4.18
Tabulasi Silang antara Jabatan Kerja dan Usia

			Usia								Total	
			21	23	24	25	26	28	30	32		35
Jabatan	Akuntan Yuniior	Count	4	11	6	11	1	0	9	0	0	42
		% within Jabatan	9.5%	26.2%	14.3%	26.2%	2.4%	.0%	21.4%	.0%	.0%	100.0%
	Akuntan Senior	Count	0	0	0	0	4	2	0	4	1	11
		% within Jabatan	.0%	.0%	.0%	.0%	36.4%	18.2%	.0%	36.4%	9.1%	100.0%
Total		Count	4	11	6	11	5	2	9	4	1	53
		% within Jabatan	7.5%	20.8%	11.3%	20.8%	9.4%	3.8%	17.0%	7.5%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja sebagai auditor yunior berumur 23 dan 25 sebesar (26,2%) sedangkan untuk auditor senior berumur 26 dan 32 sebesar (36,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja pada kap masih berusia produktif.

4.19. Tabulasi Silang Pendidikan dan Lama Bekerja

Table 4.19
Tabulasi Silang Antara Pendidikan dan Lama Bekerja

			lama kerja				Total
			< 2	2-4	5-7	8-10	
pendidikan	D3	Count	6	4	0	0	10
		% within pendidikan	60.0%	40.0%	.0%	.0%	100.0%
	S1	Count	21	15	6	0	42
		% within pendidikan	50.0%	35.7%	14.3%	.0%	100.0%
	S2	Count	0	0	0	1	1
		% within pendidikan	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	27	19	6	1	53
		% within pendidikan	50.9%	35.8%	11.3%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 ternyata memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun (60%). Mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 ternyata juga memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun (50%). Seluruh responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 ternyata memiliki masa kerja 8-10 tahun (100%). Hasil ini menunjukkan adanya kemungkinan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap masa kerja individu. Individu yang memiliki tingkat pendidikan tinggi umumnya memiliki masa kerja yang lebih lama karena adanya keinginan untuk meningkatkan kompetensi kerjanya melalui belajar di level pendidikan yang lebih tinggi.

4.20. Tabulasi Silang Pendidikan dan Bidang Penugasan

Tabel 4.20
Tabulasi Silang Antara Pendidikan dan Bidang Penugasan

			bidang penugasan		Total
			audit	pajak	
pendidikan	D3	Count	2	8	10
		% within pendidikan	20.0%	80.0%	100.0%
	S1	Count	34	8	42
		% within pendidikan	81.0%	19.0%	100.0%
	S2	Count	1	0	1
		% within pendidikan	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	16	53
		% within pendidikan	69.8%	30.2%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki pendidikan D3 ternyata bekerja di bidang pajak (80%). Mayoritas responden yang memiliki pendidikan S1 ternyata bekerja di bidang audit (81%). Seluruh responden yang memiliki pendidikan S2 ternyata bekerja di bidang audit (100%). Hasil ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penugasan individu dalam bekerja atau dengan kata lain adanya standar minimal tingkat pendidikan seseorang untuk menduduki suatu posisi kerja.

4.21. Tabulasi Silang Pendidikan dan Status

Tabel 4.21

Tabulasi Silang Antara Pendidikan dan Status

			pendidikan			Total
			D3	S1	S2	
status menikah	belum menikah	Count	10	29	0	39
		% within status menikah	25.6%	74.4%	.0%	100.0%
	menikah	Count	0	13	1	14
		% within status menikah	.0%	92.9%	7.1%	100.0%
Total		Count	10	42	1	53
		% within status menikah	18.9%	79.2%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang belum menikah ternyata memiliki tingkat pendidikan S1 (74,4%). Mayoritas responden yang sudah menikah ternyata juga memiliki tingkat pendidikan S1 (92,9%). Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden baik yang belum menikah maupun sudah menikah ternyata memiliki tingkat pendidikan S1, karena standar pendidikan yang ditetapkan untuk pekerjaan sebagai auditor adalah minimal S1.

4.22. Tabulasi Silang Pendidikan dan Usia

Tabel 4.22
Tabulasi Silang antara Pendidikan dan Usia

			Usia								Total	
			21	23	24	25	26	28	30	32		35
Pendidikan	D3	Count	0	2	3	5	0	0	0	0	0	10
		% within Pendidikan	.0%	20.0%	30.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
S1	S1	Count	4	9	3	6	5	2	9	4	0	42
		% within Pendidikan	9.5%	21.4%	7.1%	14.3%	11.9%	4.8%	21.4%	9.5%	.0%	100.0%
S2	S2	Count	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		% within Pendidikan	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Total	Total	Count	4	11	6	11	5	2	9	4	1	53
		% within Pendidikan	7.5%	20.8%	11.3%	20.8%	9.4%	3.8%	17.0%	7.5%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur 25 tahun lulusan dari Diploma 3 sedangkan untuk S1 mayoritas karyawan berumur 30 tahun. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden karyawan lulusan dari S1 maupun D3 masih bisa bekerja.

4.23. Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Bidang Penugasan

Tabel 4.23

Lama_Bekerja * Bidang_Penugasan Crosstabulation

			Bidang_Penugasan		Total
			Audit	Pajak	
Lama_Bekerja	<2 th	Count	19	8	27
		% within Lama_Bekerja	70.4%	29.6%	100.0%
	2- 4 th	Count	11	8	19
		% within Lama_Bekerja	57.9%	42.1%	100.0%
	5 -7 th	Count	6	0	6
		% within Lama_Bekerja	100.0%	.0%	100.0%
	8 -10 th	Count	1	0	1
		% within Lama_Bekerja	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	16	53
		% within Lama_Bekerja	69.8%	30.2%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada kap kurang dari dua tahun bertugas pada audit sebesar (70,4%) sedangkan responden yang bertugas pada pajak mayoritas bekerja selama dua hingga empat tahun. Hasil ini menunjukkan adanya responden dari pajak lebih lama dari pada responden dar audit.

4.24. Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Status

Tabel 4.24

Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dan Status

			lama kerja				Total
			< 2	2-4	5-7	8-10	
status	belum menikah	Count	27	10	2	0	39
		% within status menikah	69.2%	25.6%	5.1%	.0%	100.0%

Menikah	Count	0	9	4	1	14
	% within status menikah	.0%	64.3%	28.6%	7.1%	100.0%
Total	Count	27	19	6	1	53
	% within status menikah	50.9%	35.8%	11.3%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang belum menikah ternyata memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun (69,2%). Mayoritas responden yang sudah menikah ternyata memiliki masa kerja 2-4 tahun (64,3%). Hasil ini menunjukkan adanya kemungkinan status perkawinan berpengaruh terhadap masa kerja, yang disebabkan individu dituntut untuk bekerja supaya dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

4.25. Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Usia

Tabel 4.25

Tabulasi Silang Antara Lama Bekerja dan Usia

			lama kerja				Total
			< 2	2-4	5-7	8-10	
Usia	21	Count	4	0	0	0	4
		% within usia	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	23	Count	10	1	0	0	11
		% within usia	90.9%	9.1%	.0%	.0%	100.0%
	24	Count	6	0	0	0	6
		% within usia	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	25	Count	6	5	0	0	11
		% within usia	54.5%	45.5%	.0%	.0%	100.0%
	26	Count	1	4	0	0	5
		% within usia	20.0%	80.0%	.0%	.0%	100.0%
	28	Count	0	0	2	0	2
		% within usia	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%

30	Count	0	9	0	0	9
	% within usia	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
32	Count	0	0	4	0	4
	% within usia	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
35	Count	0	0	0	1	1
	% within usia	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Total	Count	27	19	6	1	53
	% within usia	50.9%	35.8%	11.3%	1.9%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berusia 21-25 tahun ternyata memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun (54,5%-100%). Sedangkan mayoritas yang berusia di atas 25 tahun ternyata memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun (80%-100%). Hasil ini mengungkapkan adanya kemungkinan usia individu mempengaruhi masa kerjanya. Semakin tua maka semakin lama masa kerjanya.

4.26. Tabulasi Silang Bidang Penugasan dan Status

Tabel 4.26
Tabulasi Silang Antara Bidang Penugasan dan Status

		bidang penugasan		Total	
		audit	pajak		
status menikah	belum menikah	Count	23	16	39
		% within status menikah	59.0%	41.0%	100.0%
	menikah	Count	14	0	14
		% within status menikah	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	16	53
		% within status menikah	69.8%	30.2%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang belum menikah ternyata bekerja di bidang audit (59%). Seluruh responden yang sudah menikah ternyata bekerja di bidang audit (100%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden baik yang belum menikah maupun sudah menikah ternyata bekerja di bidang audit, yang berarti status perkawinan mungkin tidak berpengaruh terhadap bidang penugasan.

4.27. Tabulasi Silang Bidang Penugasan dan Usia

Tabel 4.27
Tabulasi Silang Antara Penugasan dan Usia

			bidang penugasan		Total
			Audit	Pajak	
Usia	21	Count	0	4	4
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
	23	Count	11	0	11
		% within usia	100.0%	.0%	100.0%
	24	Count	3	3	6
		% within usia	50.0%	50.0%	100.0%
	25	Count	6	5	11
		% within usia	54.5%	45.5%	100.0%
	26	Count	1	4	5
		% within usia	20.0%	80.0%	100.0%
	28	Count	2	0	2
		% within usia	100.0%	.0%	100.0%
	30	Count	9	0	9
		% within usia	100.0%	.0%	100.0%
	32	Count	4	0	4
		% within usia	100.0%	.0%	100.0%
	35	Count	1	0	1
		% within usia	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	16	53
		% within usia	69.8%	30.2%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berusia 21 tahun dan 26 tahun ternyata bekerja di bidang pajak (80%-100%). Mayoritas responden yang berusia 23 -25 tahun dan 28-35 tahun ternyata bekerja di bidang audit (54,5%-100%). Sedangkan responden yang berusia 24 tahun ternyata yang bekerja di audit dan pajak jumlahnya sama banyaknya (masing-masing 50%). Hasil ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa usia responden tidak mempengaruhi bidang penugasan.

4.28. Tabulasi Silang Status dan Usia

Tabel 4.28
Tabulasi Silang Antara Status dan Usia

		status menikah		Total	
		belum menikah	menikah		
Usia	21	Count	4	0	4
		% within usia	100.0%	.0%	100.0%
23	Count	11	0	11	
	% within usia	100.0%	.0%	100.0%	
24	Count	6	0	6	
	% within usia	100.0%	.0%	100.0%	
25	Count	11	0	11	
	% within usia	100.0%	.0%	100.0%	
26	Count	5	0	5	
	% within usia	100.0%	.0%	100.0%	
28	Count	2	0	2	
	% within usia	100.0%	.0%	100.0%	
30	Count	0	9	9	
	% within usia	.0%	100.0%	100.0%	

32	Count	0	4	4
	% within usia	.0%	100.0%	100.0%
35	Count	0	1	1
	% within usia	.0%	100.0%	100.0%
Total	Count	39	14	53
	% within usia	73.6%	26.4%	100.0%

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh responden yang berusia 21-28 tahun ternyata belum menikah (100%). Sedangkan seluruh responden yang berusia 30-35 tahun ternyata sudah menikah (100%).

4.29. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.29.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan menggunakan perhitungan korelasi *product moment*, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Persepsi Diskriminasi

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
PD1	0,732	0,228	Valid
PD2	0,869	0,228	Valid
PD3	0,554	0,228	Valid
PD4	0,654	0,228	Valid
PD5	0,871	0,228	Valid

Keterangan: r tabel (N = 53; $\alpha = 0,05$; 1-tailed) = 0,228

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (0,228), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan

tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel persepsi diskriminasi.

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas Perkembangan Karir

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
PK1	0,742	0,228	Valid
PK2	0,578	0,228	Valid
PK3	0,641	0,228	Valid
PK4	0,448	0,228	Valid
PK5	0,764	0,228	Valid
PK6	0,728	0,228	Valid
PK7	0,690	0,228	Valid
PK8	0,859	0,228	Valid
PK9	0,663	0,228	Valid
PK10	0,776	0,228	Valid

Keterangan: r tabel (N = 53; $\alpha = 0,05$; 1-tailed) = 0,228

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan lebih tinggi daripada dengan nilai r_{table} sebesar (0,228), sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut dikatan telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur valiabel Perkembangan Karir.

Tabel 4.31
Hasil Uji Validitas WIF

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
WIF1	0,650	0,228	Valid
WIF2	0,773	0,228	Valid
WIF3	0,795	0,228	Valid
WIF4	0,755	0,228	Valid
WIF5	0,680	0,228	Valid
WIF6	0,761	0,228	Valid

Keterangan: r tabel (N = 53; $\alpha = 0,05$; 1-tailed) = 0,228

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar (0,228), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel WIF.

Tabel 4.32
Hasil Uji Validitas FIW

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
FIW1	0,777	0,228	Valid
FIW2	0,812	0,228	Valid
FIW3	0,931	0,228	Valid
FIW4	0,883	0,228	Valid
FIW5	0,834	0,228	Valid

Keterangan: r_{tabel} ($N = 53; \alpha = 0,05; 1\text{-tailed}$) = 0,228

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar (0,228), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel FIW.

Tabel 4.33
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
KK1	0,635	0,228	Valid
KK2	0,442	0,228	Valid
KK3	0,425	0,228	Valid
KK4	0,656	0,228	Valid
KK5	0,407	0,228	Valid
KK6	0,619	0,228	Valid
KK7	0,556	0,228	Valid

KK8	0,659	0,228	Valid
KK9	0,660	0,228	Valid
KK10	0,781	0,228	Valid
KK11	0,656	0,228	Valid
KK12	0,682	0,228	Valid
KK13	0,660	0,228	Valid
KK14	0,781	0,228	Valid
KK15	0,617	0,228	Valid
KK16	0,696	0,228	Valid
KK17	0,645	0,228	Valid
KK18	0,598	0,228	Valid
KK19	0,701	0,228	Valid

Keterangan: r tabel (N = 53; $\alpha = 0,05$; 1-tailed) = 0,228

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar (0,228), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut dikatan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.34
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
TI1	0,528	0,228	Valid
TI2	0,473	0,228	Valid
TI3	0,507	0,228	Valid
TI4	0,477	0,228	Valid
TI5	0,461	0,228	Valid
TI6	0,596	0,228	Valid
TI7	0,601	0,228	Valid
TI8	0,685	0,228	Valid
TI9	0,598	0,228	Valid
TI10	0,570	0,228	Valid

Keterangan: r tabel (N = 53; $\alpha = 0,05$; 1-tailed) = 0,228

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar (0,228), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut dikatan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention*.

4.29.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui reliabel tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan perhitungan *alpha cronbach*, dan hasilnya Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner	α Cronbach Hitung	α Cronbach Standar	Keterangan
PD	0,889	0,700	Reliabel
PK	0,916	0,700	Reliabel
WIF	0,901	0,700	Reliabel
FIW	0,941	0,700	Reliabel
KK	0,926	0,700	Reliabel
TI	0,850	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing kuesioner penelitian memiliki *alpha cronbach* hitung lebih dari *alpha cronbach* standar (*alpha cronbach* > 0,700), yang berarti masing-masing kuesioner reliabel. Hal ini menunjukkan adanya kekonsistenan menjawab kuesioner pada responden dari waktu ke waktu.

4.29.3 Statistik Deskriptif

Tabulasi hasil jawaban koresponden atas pertanyaan kuesioner disajikan pada lampiran. Deskripsi jawaban dari respondeng tentang variabel-variabel penelitian yang diukur yaitu persepsi diskriminasi, perkembangan karir, WIF, FIW kepuasan kerja, *turnover intention* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.36
Deskriptif Variabel

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-rata	Range kategori jawaban responden			Kategori
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Persepsi Diskriminasi	5-25	10-20	13,21	5-11,7	12,8-18,5	18,6-25	Sedang
Perkembangan Karir	10-50	22-40	35,04	10-23,3	23,4-36,7	36,8-50	Sedang
WIF	6-30	14-27	21,68	6-14	14,1-22,1	22,2-30	Sedang
FIW	5-25	10-21	15,06	5-11,7	11,8-18,5	18,6-25	Sedang
Kepuasan Kerja	19-95	56-90	73,79	19-44,3	44,4-69,7	69,8-95	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	10-50	26-50	35,53	10-23,3	23,4-36,7	36,8-50	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Variabel persepsi diskriminasi diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 hingga 5 sehingga memiliki kisaran teoritis 5 hingga 25. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris sebesar 13,21 berada dalam kategori sedang. Hasil ini berarti auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini berkeyakinan bahwa diskriminasi

yang dirasakan oleh auditor sedang terjadi akan tetapi auditor tidak terlalu terganggu dengan diskriminasi yang dirasakan.

Variabel perkembangan karir diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 hingga 5 sehingga memiliki kisaran teoritis 10 hingga 50. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris sebesar 35,04 masuk pada kriteria sedang sehingga dapat dikatakan bahwa perkembangan karir yang dirasakan oleh auditor bahwa KAP memberikan peluang karir untuk kedepannya, meskipun begitu auditor dapat terpengaruh sewaktu-waktu apabila KAP tidak memberikan peluang karir yang jelas untuk auditor kedepannya.

Variabel WIF diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 hingga 5 sehingga memiliki kisaran teoritis 6 hingga 30. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris sebesar 21,68 masuk pada kriteria sedang sehingga dapat dikatakan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini berkeyakinan bahwa terkadang pekerjaan terkadang mempengaruhi peran dan kewajiban yang harus dilakukan dalam keluarga, namun auditor mampu untuk menyeimbangkan peran organisasi dengan peran sebagai anggota keluarga.

Variabel FIW diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 hingga 5 sehingga memiliki kisaran teoritis 5 hingga 25. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris sebesar 15,06 masuk

pada kriteria sedang sehingga menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini berkeyakinan bahwa terkadang keluarga maupun perannya dalam keluarga dapat mempengaruhi pekerjaannya sebagai auditor, meskipun begitu auditor masih mampu untuk menyeimbangkan perannya dalam keluarga maupun dalam pekerjaan.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 hingga 5 sehingga memiliki kisaran teoritis 19 hingga 50. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris sebesar 73,79 termasuk kedalam katagori tinggi sehingga auditor yang menjadi responden dalam penelitian merasa puas terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya maupun kinerja yang dihasilkan meskipun begitu tidak menutup kemungkinan kepuasan itu akan hilang apabila kondisi lingkungan maupun pekerjaannya tidak mendukung.

Variabel *turnover intention* diukur dengan 5 indikator valid yang diukur dengan skala 1 hingga 5 sehingga memiliki kisaran teoritis 10 hingga 50. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiris sebesar 35,53 masuk pada kriteria sedang. Auditor terkadang berfikir untuk meninggalkan ataupun berhenti dari KAP tempat ia bekerja untuk mencari lingkungan kerja yang baru atau tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan yang baru namun terikat kontrak kerja dan kemungkinan mereka untuk terus beradaptasi dengan kondisi tempat mereka bekerja.

4.30 Uji Asumsi Klasik

4.30.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Explore test of normality* dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.074	53	.200*	.981	53	.557

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai p pada kolmogorov smirnov = 0,200 dan pada test Shapiro Wilk sebesar 0,557 atau nilai $p \geq 0,05$, yang berarti distribusi data normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa uji statistik yang dilakukan valid dengan jumlah sampel yang digunakan.

4.30.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas yang dilihat dari nilai VIF disajikan pada Tabel 4.23

Tabel 4.38
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TPD	.487	2.052
TPK	.393	2.545
WIF	.425	2.356
FIW	.382	2.615
KK	.786	1.272

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari persepsi diskriminasi, perkembangan karir, WIF, FIW dan kepuasan kerja semuanya berada di bawah nilai yang diisyaratkan yaitu kurang dari 10. Hal ini berarti bebas multikolinieritas, sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel independen

4.30.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glesjer yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.39
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.976	3.937		.248	.805		
	TPD	.129	.083	.304	1.547	.129	.487	2.052
	TPK	.049	.052	.207	.949	.348	.393	2.545
	TWIF	.048	.074	.137	.649	.519	.425	2.356
	TFIW	-.111	.078	-.318	-1.433	.158	.382	2.615
	TKK	-.029	.028	-.162	-1.050	.299	.786	1.272

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai $p > 0,05$, yang berarti bebas heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

4.31 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

4.31.1 Uji Fit Model

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.39

Tabel 4.40
Hasil Uji F (Model Fit)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1074.424	5	214.885	46.588	.000 ^a
	Residual	216.784	47	4.612		
	Total	1291.208	52			

a. Predictors: (Constant), TKK, TPD, TPK, TWIF, FIW

b. Dependent Variable: TTI

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 46,588 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model penelitian ini fit, yang berarti persepsi diskriminasi, perkembangan karir, WIF, FIW dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di Semarang secara simultan.

4.31.2 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan mengenai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan hasilnya disajikan pada Tabel 4.41.

Tabel 4.41
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

		Model
		1
R		.912 ^a
R Square		.832
Adjusted R Square		.814
Std. Error of the Estimate		2.148
Change Statistics	R Square Change	.832
	F Change	46.588
	df1	5
	df2	47
	Sig. F Change	.000

a. Predictors: (Constant), TKK, TPD, TPK, TWIF, TFIW

b. Dependent Variable: *TTI*

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai dari koefisien Adjusted R Square sebesar 0,814 yang artinya persepsi diskriminasi, perkembangan karir, WIF, FIW, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention auditor pada KAP di Semarang sebesar 81,4%, dan sisanya sebesar 18,6% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

4.31.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 4.42
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.841	6.953		4.579	.000
PD	.385	.147	.224	2.613	.012
PK	-.320	.091	-.334	-3.506	.001
WIF	.291	.131	.204	2.225	.031
FIW	.387	.137	.272	2.817	.007
KK	-.031	.049	-.043	-.641	.525

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data primer yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut:

$$TI = 0,224 PD - 0,334 PK + 0,204 WIF + 0,272 FIW - 0,043 KK$$

4.31.4 Uji t (Secara Parsial)

Pengujian secara parsial merupakan salah satu bentuk pengujian pengaruh dari masing-masing variabel dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji ini untuk menandai bahwa variabel independen dalam model apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

Hipotesis 1

Pada hipotesis 1, diketahui nilai $\beta = 0,224$, $t = 2,613$ atau $p = 0,012$ (nilai $p < 0,05$), yang berarti persepsi diskriminasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di Semarang, sehingga **hipotesis pertama diterima.**

Hipotesis 2

Pada hipotesis 2, diketahui nilai $\beta = -0,334$, $t = 3,506$ atau $p = 0,001$ (nilai $p < 0,05$), yang berarti perkembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di Semarang, sehingga **hipotesis dua diterima.**

Hipotesis 3a

Pada hipotesis 3a, diketahui nilai $\beta = 0,204$, $t = 2,225$ atau $p = 0,031$ (nilai $p < 0,05$), yang berarti WIF berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di Semarang, sehingga **hipotesis tiga a diterima.**

Hipotesis 3b

Pada hipotesis 3b, diketahui nilai $\beta = 0,272$, $t = 2,817$ atau $p = 0,007$ (nilai $p < 0,05$), yang berarti FIW berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di Semarang, sehingga **hipotesis tiga b diterima.**

Hipotesis 4

Pada hipotesis 4, diketahui nilai $\beta = -0,043$, $t = -0,641$ atau $p = 0,525$ (nilai $p > 0,05$), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* auditor pada KAP di Semarang, sehingga **hipotesis keempat ditolak.**

4.32 Pembahasan

4.32.1 Pengaruh Persepsi Diskriminasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa **hipotesis pertama** diterima, yaitu persepsi diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada auditor karena nilai $t = 2,613$ atau nilai $p = 0,012$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi persepsi diskriminasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi keinginan berpindahnya.

Persepsi diskriminasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah pada auditor karena perasaan diskriminasi yang dialami oleh seseorang dalam suatu organisasi akan menimbulkan dampak negatif baik pada tingkat individu maupun pada organisasi secara keseluruhan, seperti keinginan berpindah. Individu yang merasa adanya ketidakadilan di organisasi akan mencari pekerjaan lain dengan tujuan mencari pekerjaan lain yang lebih dianggap adil terutama yang lebih respek terhadap individu (Schwarzald, dkk., 1992 dalam Daromes, 2006).

Persepsi diskriminasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karena individu yang merasa diperlakukan tidak adil berarti dirinya dianggap kurang berharga sehingga keberadaannya tidak diakui dan diterima oleh kelompok. Padahal setiap individu memiliki kebutuhan untuk diakui dan diterima oleh kelompok. Dengan demikian, tidak terpenuhinya kebutuhan ini akan mendorong individu mencari pekerjaan lain yang dianggap dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan kata

lain, individu memiliki keinginan berpindah dengan harapan dapat bekerja di tempat yang dapat memperlakukan karyawannya dengan adil (Lind & Tyler, 1988 dalam Daromes, 2006).

Pada penelitian ini tingkat keinginan berpindah pada auditor tergolong tinggi, dan ini dimungkinkan karena tingginya persepsi diskriminasi yang dimiliki oleh auditor. Tingginya persepsi diskriminasi ini menunjukkan auditor merasa organisasi berlaku tidak adil terhadap karyawannya, baik yang berkaitan dengan promosi atau peluang kemajuan karir, tugas pekerjaan, gaji, latar belakang pendidikan, dan akses mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam bekerja. Tingginya persepsi diskriminasi yang dimiliki oleh auditor ini berdampak terhadap rendahnya keinginan berpindah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Gunluk dan Ozzer (2010) yang menunjukkan bahwa persepsi diskriminasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan Daromes (2006) yang mengungkapkan persepsi diskriminasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Diskriminasi yang dirasakan oleh auditor mendorong auditor berpikir dan secara aktif mencari alternatif pekerjaan lain.

4.32.2 Pengaruh Perkembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa **hipotesis kedua diterima**, yaitu perkembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada auditor karena nilai $t = -3,505$ atau nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Semakin rendah perkembangan karir maka semakin tinggi keinginan berpindah pada auditor.

Pada penelitian ini tingkat keinginan berpindah pada auditor tergolong rendah, dan ini dimungkinkan karena tingginya perkembangan karir. Tingginya perkembangan karir ini menunjukkan auditor merasa atasan atau organisasi memberikan kesempatan yang sama besarnya kepada bawahan untuk memperoleh karir yang diinginkan bawahan atau karir yang lebih tinggi. Tingginya perkembangan karir di dalam organisasi ditunjukkan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang terbuka dan adil, promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja, adanya pelatihan yang menunjang perkembangan karir, kejelasan prosedur pemberhentian kerja atau pension, adanya kajian karir individual, terdapat pola karir yang jelas, dan terdapat perencanaan karir untuk karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Menurut Mariana dan Laksmi (2013) menunjukkan bahwa kesempatan perkembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil yang konsisten juga ditunjukkan oleh Putra (2014) dan Setianingtyas (2012) merekan

menunjukkan hasil yang sama bahwa perkembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang mengungkapkan pengembangan karir yang baik terbukti mampu menurunkan keinginan berpindah. Pemberian kesempatan yang sama kepada karyawan dalam pengembangan karir, memberikan pelatihan, pengembangan karir berdasarkan tingkat pendidikan mampu menurunkan keinginan berpindah.

4.32.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention*

- a. Hasil uji hipotesis ketiga H3a menunjukkan bahwa H3a diterima , yaitu konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada auditor karena nilai $t = 2,225$ atau nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin tinggi keinginan berpindah pada auditor.

Konflik pekerjaan keluarga dapat berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada auditor karena konflik tersebut meningkatkan stres kerja dan menurunkannya kepuasan kerja dan komitmen kerja yang pada akhirnya mendorong individu untuk mencari alternatif kerja yang lain untuk menghindari konflik yang ada. Keinginan mencari pekerjaan ini dengan harapan individu akan memperoleh pekerjaan yang dapat menyalurkan perannya di pekerjaan dan di rumah tanpa banyak tekanan. Pada penelitian ini

tingkat keinginan berpindah pada auditor tergolong rendah, dan ini dimungkinkan karena rendahnya konflik pekerjaan keluarga. Rendahnya konflik pekerjaan keluarga ini menunjukkan tuntutan pekerjaan tidak menimbulkan masalah yang berarti dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam kehidupan keluarga.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Ghayurr *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa *work interfering family* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan hasil penelitian Amelia (2007) menunjukkan adanya hubungan positif *work interfering family* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja. Selain itu menurut Latifah (2008) *Work Interfering with Family* berpengaruh positif terhadap keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya.

- b.** Hasil uji H3b menunjukkan bahwa H3b diterima, yaitu konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada auditor karena nilai $t = 2,817$ atau nilai $p = 0,007$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi konflik keluarga pekerjaan maka semakin tinggi keinginan berpindah pada auditor.

Konflik keluarga pekerjaan dapat berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada auditor karena konflik tersebut meningkatkan stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja dan komitmen kerja yang pada akhirnya mendorong individu untuk

mencari alternatif kerja yang lain untuk menghindari konflik yang ada. Keinginan mencari pekerjaan ini dengan harapan individu akan memperoleh pekerjaan yang dapat menyelaraskan perannya di rumah dan di pekerjaan tanpa banyak tekanan.

Pada penelitian ini tingkat keinginan berpindah pada auditor tergolong rendah, dan ini dimungkinkan karena rendahnya konflik keluarga pekerjaan. Rendahnya konflik keluarga pekerjaan ini menunjukkan tuntutan keluarga tidak menimbulkan masalah yang berarti terhadap urusan pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu Ghayur et al., (2012) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa konflik Family Interfering with Work berpengaruh positif terhadap keinginan seorang individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Begitu pula dengan hasil yang ditunjukkan oleh Amelia, (2007) dan Latifah (2008) mereka menyatakan bahwa *Family Interfering with Work* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4.32.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak, yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah pada auditor karena nilai $t = -0,641$ atau nilai $p = 0,525$ ($p > 0,05$). Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak

berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada auditor. Perasaan tidak suka seorang auditor terhadap pekerjaannya belum sampai memunculkan pikiran dan sikap yang secara aktif untuk keluar dari KAP.

Pada penelitian ini meskipun kepuasan kerja yang dirasakan auditor cenderung rendah, namun tidak meningkatkan keinginan berpindah. Hal ini dimungkinkan karena pengaruhnya relatif kecil, serta adanya faktor lain yang lebih dominan. Model regresi dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi keinginan berpindah adalah perkembangan karir dan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling lemah.

Pada penelitian ini mayoritas auditor berusia muda dengan pengalaman kurang dari 2 tahun. Dengan demikian, tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada auditor kemungkinan disebabkan masih sulitnya mengukur tingkat kepuasan kerja pada staf auditor junior yang masih relatif baru dan belum berpengalaman. Sulitnya mengukur tingkat kepuasan kerja tersebut karena staf akuntan yang baru dan belum berpengalaman tersebut masih mencari identitas diri dan masih dalam taraf penyesuaian terhadap lingkungan kerja (Daromes, 2006). Kepuasan kerja yang dirasakan auditor yang membuat auditor tidak serta merta mengingkan meninggalkan kap hal tersebut dikarenakan auditor tidak ingin mencari pekerjaan baru karena menganggap masih ingin mendapatkan ilmu dan

pengalaman yang didapat dari kap tersebut sehingga auditor lebih memilih untuk tetap bertahan pada kap walaupun keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan juga ada dikarenakan gaji yang diberikan tidak setimpal. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu hasil penelitian Witasari (2009) dan Margitama (2010) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena masih terdapat faktor lainnya yang lebih dominan dalam mempengaruhi keinginan keluar dari para karyawan.

