

# PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN BUDAYA SUPORTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA

ARYA PRADIPTA

STIE Trisakti  
arya@stietrisakti.ac.id

**Abstract:** *The objective of this study is to get an empirically evidence about the affecting factors of auditor's job satisfaction. The factors affecting are organizational commitment, professionalism commitment, motivation, task complexity, and supportive culture. Data collected through questionnaires. There 180 questionnaires distributed to 17 registered public accountant in DKI Jakarta as respondents. Ninety six used questionnaires used for the analysis. This data analysis was done by using multiple regression. The result of this research showed that organizational commitment, professionalism commitment, motivation, task complexity and supportive culture have effect toward auditor's job satisfaction.*

**Keywords:** Job satisfaction, organizational commitment, professionalism commitment, motivation, task complexity, supportive culture.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Faktor yang mempengaruhi adalah komitmen organisasi, komitmen profesionalisme, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif. Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Ada 180 kuisisioner dibagikan kepada 17 akuntan publik yang terdaftar di DKI Jakarta sebagai responden. Sembilan puluh enam menggunakan kuisisioner yang digunakan untuk analisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kompleksitas tugas, budaya suportif.

## PENDAHULUAN

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu pada profesinya seperti yang diterjemahkan oleh individu tersebut (Larkin, 1990 dalam Iswati, 2008). Selain itu, komitmen yang juga harus dimiliki oleh seorang auditor adalah komitmen organisasional. Menurut Ikhsan dan Ishak (2005) dalam Trisnainingsih (2003) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang individu karyawan

memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan selalu ingin untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki seorang karyawan terhadap organisasi. Dengan dimilikinya komitmen profesional dan komitmen organisasional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam menjalankan tugasnya akan membuat terciptanya suasana kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi kerja yang pada akhirnya nanti dapat

menciptakan kepuasan kerja bagi auditor itu sendiri.

Selain komitmen, dalam mewujudkan hasil kerja yang optimal juga diperlukan adanya motivasi kerja yang besar pada diri masing-masing individu. Suasana kerja, peralatan, kondisi lingkungan, daya dukung, kompensasi, penghargaan, perhatian, dan komunikasi adalah unsur-unsur yang diperlukan untuk mendorong terciptanya keberhasilan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang efektifitas organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga hal ini akan menjadi suatu kontribusi tersendiri terhadap efektivitas organisasi (Ranto 2009).

Disamping itu, budaya organisasi adalah faktor yang paling kritis dalam suatu organisasi. Efektivitas dari organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang tinggi sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tinggi akan memiliki karakteristik tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi setiap individu untuk bergabung, dimana individu tersebut dapat berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang ada (Murtanto 2005).

Kesesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Murtanto 2005). Komitmen profesional dan komitmen organisasional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam menjalankan tugasnya dan disertai dengan budaya organisasi yang baik akan mendorong suasana kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor tersebut.

Kepuasan kerja merupakan orientasi seorang pekerja secara individual terhadap pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kerja individual pekerja, kinerja secara organisasional, motivasi

kerja, tingkat perputaran kerja, tingkat kesehatan kerja, kemampuan pekerja dalam mempelajari sesuatu hal yang baru, sikap pekerja terhadap rekan kerja, manajemen, dan pihak eksternal dari suatu organisasi (Murtanto, 2005).

Banyaknya penelitian mengenai kepuasan kerja auditor menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor merupakan faktor penting bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Penelitian terdahulu mengidentifikasi komitmen profesional, komitmen organisasional, dan motivasi yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu ruang lingkup daerah penelitian yang digunakan dalam penelitian sekarang adalah daerah DKI Jakarta, dimana sebelumnya ruang lingkup daerah yang digunakan adalah Jawa Timur. Selain itu, adanya penambahan variabel baru yang juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, meliputi kompleksitas tugas dan budaya suportif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif terhadap kepuasan kerja auditor.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Menurut Aranya *et al.* (1981) dalam Trisnaningsih (2003) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi. Poznanski dan Bline (1997) dalam Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung kepada kepuasan kerja. Menurut

Gregson (1992) dalam Trisnaningsih (2003) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub> Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

### **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa komitmen profesional pada dasarnya merupakan hal yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan individu pada profesinya. Dimana hal-hal tersebut akan mengarahkan individu untuk bertindak dan bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam usaha untuk menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Pencapaian dengan tingkat keberhasilan yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja bagi seorang individu dalam penyelesaian tugasnya. Penelitian Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Aranya *et al.* (1982), Norris dan Niebuhr (1983), Meixner dan Blin (1989), Bateman dan Strasser (1984). Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub> Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Berdasarkan penelitian Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan sesuai profesinya akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian apabila seorang

auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub> Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Kompleksitas dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan, dan tingkat kesabaran yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga nantinya akan memperoleh kepuasan kerja atas hasil kerja yang dicapai tersebut. Hasil penelitian Engko dan Gudono (2007) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jiambalvo dan Pratt (1982) bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas maka akan menurunkan kepuasan kerja auditor. Dalam lingkungan akuntan publik, ketika auditor menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi, auditor sudah diberikan pelatihan sehingga tingkat pemahaman atau struktur tugasnya menjadi jelas. Tugas yang dilakukan auditor pada umumnya adalah *vouching* terhadap bukti transaksi. Jadi walaupun bukti transaksi sangat banyak, tetapi dengan kompetensi yang dimiliki melalui pendidikan maupun pelatihan maka ia mampu untuk menyelesaikannya. Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub> Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

### **Pengaruh Budaya Suportif terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Menurut Nirman (2004) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan, dan peri-

laku sosial masyarakat yang nantinya akan menghasilkan budaya sosial ataupun budaya masyarakat. Hal yang sama juga berlaku bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan dan perilaku dalam organisasi yang pada akhirnya akan menciptakan budaya organisasi. Hal-hal tersebut akan menjadi bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan. Apabila nilai, keyakinan dan perilaku para anggota organisasi buruk maka efektivitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak akan baik sehingga kepuasan kerja tidak dapat dicapai. Penelitian Murtanto dan Djasmin (2005) menyatakan bahwa budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Suryaputri (1998) yang menyatakan budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>5</sub> Budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

## METODA PENELITIAN

### Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Obyek penelitian yang digunakan adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di wilayah DKI Jakarta. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria auditor yang bekerja di KAP DKI Jakarta, auditor dengan pendidikan terakhir minimal S1, pengalaman kerja minimal 3 tahun. Auditor yang bekerja di kantor akuntan publik wilayah DKI Jakarta digunakan sebagai sampel. Unit analisis yang digunakan adalah unit analisis pada tingkat individual atau seseorang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer ini dikumpulkan dengan mengirimkan 180 kuesioner dengan cara langsung mendatangi kantor akuntan publik tersebut maupun melalui perantara. Kuesioner yang dikirimkan berjumlah 180 kuisi-  
 oner. Rincian mengenai kuisi-  
 oner yang disebar, yang kembali dan yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Penyebaran dan Pengembalian Kuisi-  
 oner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisi- oner yang disebar	180	100%
Kuisi- oner yang kembali	143	79,4%
Kuisi- oner yang tidak kembali	37	20,6%
Kuisi- oner yang dapat digunakan	96	53,3%
Kuisi- oner yang tidak dapat digunakan	47	26,1%

Informasi responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian**

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Ukuran sampel	96	100 %
2	Tingkat usia:		
	– 21-25 tahun	34	35,4 %
	– > 25 tahun	62	64,6 %
3	Jenis kelamin:		
	– Pria	43	44,8%
	– Wanita	53	55,2%
4	Jenjang Pendidikan:	96	100%
	– S1		
5	Lama Bekerja:		
	– > 3 tahun	96	100%

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lainnya. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan enam pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2003). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dimana skala likert ini umumnya menggunakan lima angka

penilaian yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan bagian organisasi, hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya (Trisnainingsih 2003). Pengukuran komitmen organisasional menggunakan dua belas pertanyaan yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Trisnainingsih (2003) dengan menggunakan lima angka penilaian skala likert.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu (Trisnainingsih 2003). Pengukuran komitmen profesional menggunakan delapan belas pertanyaan yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Trisnainingsih (2003) dengan menggunakan lima angka penilaian skala likert. Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran motivasi menggunakan sepuluh pertanyaan yang dikembangkan oleh Hunton *et al.* (1996) dalam Trisnainingsih (2003) dengan menggunakan lima angka penilaian skala likert.

Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lain (Engko dan Gudono, 2007). Pengukuran kompleksitas tugas menggunakan enam pertanyaan yang dikembangkan oleh Risdayeni (2003) dalam Engko dan Gudono (2007) dengan menggunakan lima angka penilaian skala likert. Budaya suportif adalah persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi (Murtanto dan Djasmin 2005). Pengukuran budaya suportif ada delapan pertanyaan dengan menggunakan lima angka penilaian skala likert.

## HASIL PENELITIAN

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kompleksitas tugas, *locus of control*, budaya birokrasi, budaya inovatif, budaya suportif, dan kepuasan kerja auditor. Statistik deskriptif dari variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

Variabel	Median	Range
KOR	37,00	27-49
KOP	64,00	50-84
MOT	29,00	21-38
KOT	24,00	18-30
BOS	28,00	20-35
KKA	22,00	11-30

Hasil pengujian Hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	B	T	P Value
KOR	0,39	4,83	0,000**
KOP	0,11	1,99	0,049*
MOT	-0,21	-2,22	0,029*
KOT	0,34	2,29	0,024*
BOS	-0,19	-2,11	0,037*

\* sig < 0,01, \*\* sig < 0,05

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,01 maka H<sub>1</sub> diterima yang berarti komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>2</sub> diterima yang berarti komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>3</sub> diterima yang berarti motivasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnainingsih (2003).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_4$  diterima yang berarti kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Engko dan Gudono (2007). Menurut Wood (1986) dalam Engko dan Gudono (2007). Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya suportif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_5$  diterima yang berarti budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtanto dan Djasmin (2005).

## PENUTUP

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin tinggi komitmen organisasional berarti

semakin tinggi tingkat pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Adanya pemihakan tersebut akan membuat karyawan bersama-sama dengan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Pencapaian yang optimal akan menciptakan suatu kepuasan kerja. Komitmen profesional pada dasarnya merupakan hal yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan individu pada profesinya (Larkin 1990 dalam Trisnainingsih 2003). Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan dan dalam cara-cara tertentu (Armstrong 1994 dalam Trisnainingsih 2003).

Selain berkomitmen pada organisasi dan profesi serta memiliki motivasi, akuntan selalu dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Kompleksitas tugas ini memberikan tantangan bagi akuntan untuk terus bekerja dan memberikan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memiliki budaya suportif memiliki kondisi yang berorientasi pada keadilan, sosial dan hubungan. Hal ini akan membuat akuntan lebih nyaman untuk terus bekerja.

## REFERENSI:

- Engko, Cecilia dan Gudono.2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Iswati, Sri. 2007. Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik. *Ekuitas*, Vol.11, No.2, hlm. 219-235.
- Koesmono, Teman. 2006. Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan. *Ekuitas*, Vol.10, No.3, hlm.335-348.
- Lekatompessy, Jantje Eduard. 2003. Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5, No.1, hlm.69-84.
- Moeheriono. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Ekuitas*, Vol.11, No.2, hlm.219-235.
- Murtanto dan Melva Djasmin.2005. Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual Akuntan Yuniior Di Kantor Akuntan Publik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7, No.1, hlm.84-109.
- Nugroho, Paskah Ika, Lieli Suharti, dan Trianto Eka Laksana. 2008. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.14, No.2, hlm.107-122.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.6, No.1, hlm.90-114.

- Rahayu, Dyah Sih dan Faisal. 2005. Pengaruh Komitmen Terhadap Respon Auditor Atas Tekanan Sosial. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol.9, No.1.
- Ranto, Basuki. 2009. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keterpaduan Kelompok Dengan Keefektifan Organisasi. *Manajemen Usahawan Indonesia*, No.5.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2, hlm.199-216.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Utami, Intiyas dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol.6, No.1, hlm.117-139.