

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-
BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Surakarta dan Yogyakarta)



Nama : Dewi Andria Sari
Nomor Mahasiswa : 02.312.231

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2006

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-
BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Surakarta dan Yogyakarta)

SKRIPSI
disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 jurusan Akuntansi
pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama : Dewi Andria Sari

No. Mahasiswa : 02.312.231

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2006

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASRISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Juli 2006

Penyusun,

(Dewi Andria Sari)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-
BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Surakarta dan Yogyakarta)



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal.....
Dosen pembimbing

(Erna Hidayah, Dra, M.Si, Ak)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

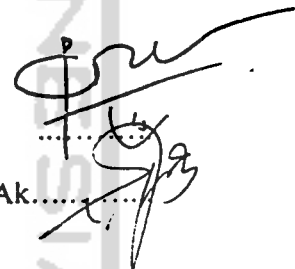
**Pengaruh Komitmen Organisasi Turnover Intention Dengan
Organizational - Based Self-Esteem Sebagai Variabel Moderating**

Disusun Oleh : Dewi Andria Sari
Nomor mahasiswa :02312231


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 28 Agustus 2006

Pembimbing Skripsi/Penguji : Dra. Erna Hidayah, M.Si, Ak

Penguji : Dra. Primanita Setyono, MBA, Ak.....



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Shak, M.Bus, Ph.D

HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini penulis persembahkan untuk:
Bapak dan Ibu ku tersayang
Kakak-kakakku dan saudara-saudaraku
Orang-orang yang menyayangiku

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamsulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah – Nya, sehingga skripsi dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Surakarta dan Yogyakarta)” dapat diselesaikan walaupun melalui proses yang cukup panjang dan membutuhkan banyak kesabaran.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Asma’i Ishak, M. Bus., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dra. Erna Hidayah, M.Si, Ak. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran telah membantu penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

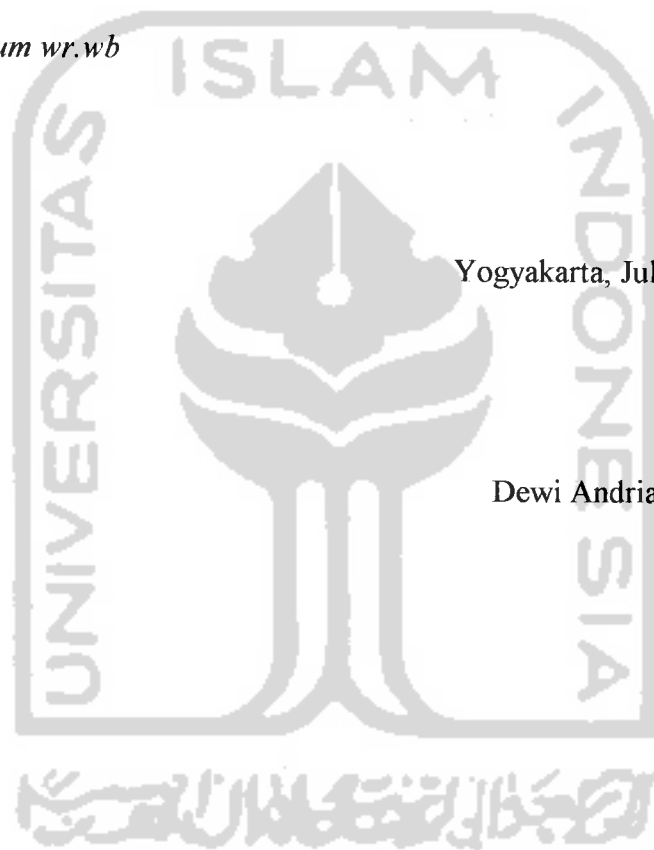
3. Ibu Yuni Nustini, Dra.,MAFIS.,Ak.selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak dan Ibu tercinta terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini sehingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kakak-kakak tercinta atas kasih sayang dan dorongannya selama ini
6. Widia, Indah dan Irwan yang turut membantu terselesainya skripsi ini.
7. Ony Hagimarsetyo terima kasih atas bantuan, dukungan dan kasih sayangnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
8. Para penghuni kost “Ukhti” seperti Mela, Ana, Lina dan teman-teman yang lain yang turut membantu terselesaikannya skripsi ini.
9. Yani, Hamazi dan Rima yang turut membantu terselesainya skripsi ini.
10. Didik, Dono dan anak-anak Solo yang ikut membantu terselesaikannya skripsi ini.
11. Semua teman – teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya selama penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan, mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Sekian saja pengantar dari penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamualaikum wr.wb



Yogyakarta, Juli 2006

Dewi Andria Sari

DAFTAR ISI

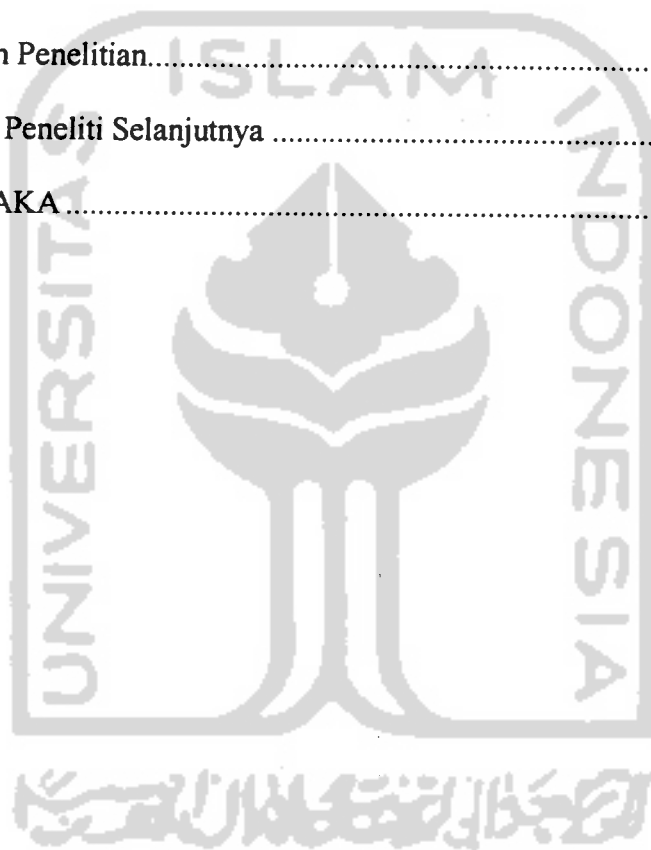
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Motto.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Komitmen Organisasi	8
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.3 <i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	22
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Teori	31

2.4 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Lokasi Penelitian	35
3.2 Variabel Penelitian	36
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	36
3.3.1 Komitmen Organisasi	36
3.3.2 <i>Turnover Intention</i>	38
3.3.3 <i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	38
3.4 Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel	39
3.4.3 Tehnik Pengambilan Sampel	40
3.5 Data dan Sumber Data	44
3.6 Metode Analisis Data	44
3.6.1 Pengujian Kualitas Data	45
3.6.1.1 Uji Validitas	45
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	46
3.6.2 Analisis Deskriptif	47
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	49
3.6.3.1 Uji Normalitas	49
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	49
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	50
3.6.3.4 Uji Autokorelasi	50

3.6.4	Analisis Verifikatif	51
3.6.4.1	Analisis Regresi Linier Tanpa Variabel Moderating	51
3.6.4.1.1	Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.6.4.1.2	Analisis Korelasi Berganda.....	52
3.6.4.2	Analisis Regresi Linier Dengan Variabel Moderating	53
3.6.4.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.6.4.2.2	Analisis Korelasi Berganda	54
3.6.5	Pengujian Hipotesis	55
3.6.5.1	Uji Hipotesis Pertama.....	55
3.6.5.1.1	Uji Parsial (Uji t).....	56
3.6.5.1.2	Koefisien Determinasi	56
3.6.5.2	Uji Hipotesis Kedua	57
3.6.5.2.2	Uji Parsial (Uji t)	57
3.6.5.2.3	Koefisien Determinasi.....	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	Pelaksanaan Penelitian.....	59
4.2	Deskripsi Responden Penelitian	61
4.2.1	Jenis Kelamin.....	61
4.2.2	Lama Bekerja.....	62
4.2.3	Pendidikan	63
4.3	Pengujian Kualitas Data	63
4.3.1	Uji Validitas	63
4.3.1.1	Komitmen Organisasi.....	64

4.3.1.2	<i>Turnover Intention</i>	65
4.3.1.3	<i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	65
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	66
4.4	Analisis Deskriptif.....	68
4.4.1	Komitmen Organisasi.....	68
4.4.2	<i>Turnover Intention</i>	70
4.4.3	<i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	71
4.5	Pengujian Asumsi Klasik	73
4.5.1	Uji Normalitas	73
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas	74
4.5.3	Uji Multikolinearitas	75
4.5.4	Uji Autokorelasi	76
4.6	Pengujian Verifikatif	77
4.6.1	Analisis Regresi Linier Tanpa Variabel Moderating	77
4.6.1.1	Analisis Regresi Linier Berganda	77
4.6.1.2	Analisis Korelasi Berganda	78
4.6.2	Analisis Regresi Linier Dengan Variabel Moderating	79
4.6.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.6.2.2	Analisis Korelasi Berganda	80
4.7	Pengujian Hipotesis	81
4.7.1	Uji Hipotesis Pertama	81
4.7.1.1	Uji Parsial (Uji t).....	83
4.7.1.2	Koefisien Determinasi	83

4.7.2 Uji Hipotesis Kedua	83
4.7.2.1 Uji Parsial (Uji t)	84
4.7.2.2 Koefisien Determinasi	85
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	88
5.3 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	89
DAFTAR PUSTAKA	90



DAFTAR TABEL

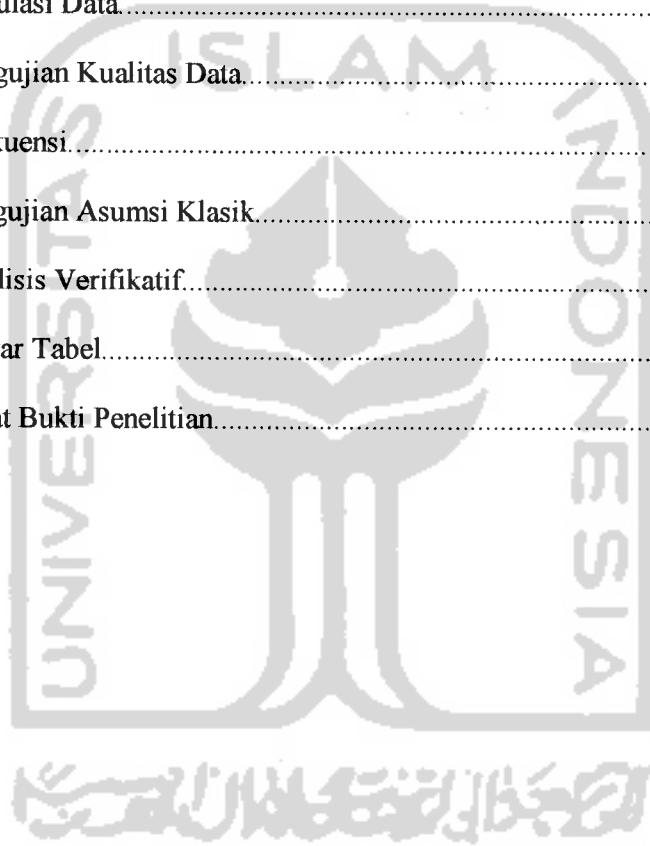
Tabel	Halaman
3.1 : Lokasi Penelitian	35
3.2 : Distribusi Kuesioner.....	43
3.3 : Kategori Penelitian Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i> , dan <i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	48
4.1 : Distribusi Kuesioner.....	60
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
4.5 : Uji Validitas Komitmen Organisasi	64
4.6 : Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	65
4.7 : Uji Validitas <i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	66
4.8 : Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.9 : Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi	69
4.10 : Tanggapan Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
4.11 : Tanggapan Responden Terhadap <i>Organizational-Based Self-Esteem</i>	72
4.12 : Hasil Uji Normalitas.....	73
4.13 : Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.14 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	75

4.15	:	Hasil Uji Autokorelasi	76
4.16	:	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	82
4.17	:	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	85
4.18	:	Hasil Analisis Regresi Berganda Dengan Efek Moderator.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	93
2 : Kuesioner.....	96
3 : Tabulasi Data.....	102
4 : Pengujian Kualitas Data.....	111
5 : Frekuensi.....	114
6 : Pengujian Asumsi Klasik.....	117
7 : Analisis Verifikatif.....	124
8 : Daftar Tabel.....	131
9 : Surat Bukti Penelitian.....	135

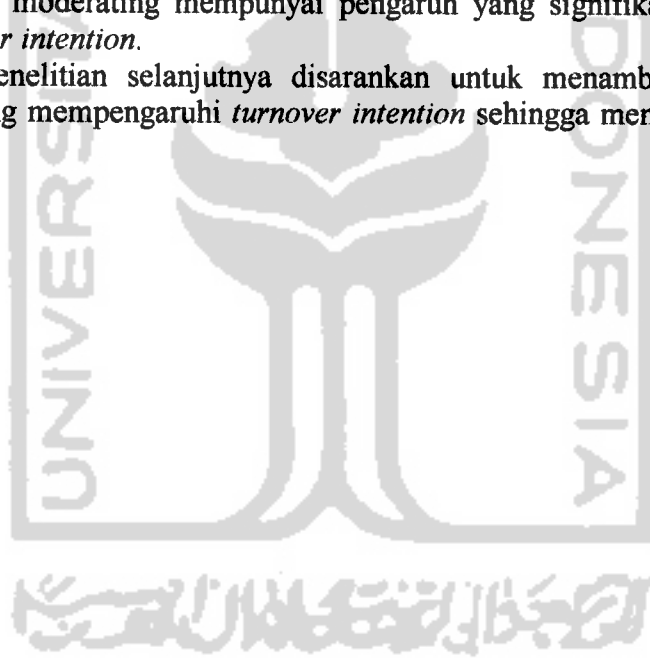


ABSTRAKSI

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *organizational-base self-esteem* sebagai variabel moderating ini dilaksanakan dengan melakukan studi pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Surakarta dan Yogyakarta. Pada penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis korelasi berganda, sedangkan uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Variabel komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel – variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang memiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat rusak baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, dalam Toly , 2001).

Turnover intention (keinginan pindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, dalam Toly, 2001). Abelson dalam Toly (2001) menggambarkan *turnover intention* sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Dalam beberapa kasus tertentu *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan yang kinerjanya rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Toly, 2001).

Biaya-biaya yang senantiasa muncul pada saat rekrutmen karyawan antara lain biaya rekrutmen, biaya pelatihan, biaya administrasi serta biaya-biaya lain yang tidak dapat dihindarkan akan muncul dalam proses rekrutmen karyawan yang baru. Berbagai biaya-biaya yang muncul dapat dikategorikan dalam biaya kebijakan.

Biaya kebijakan adalah biaya yang tidak mempunyai hubungan yang erat dengan output yang dihasilkan. Contoh biaya kebijakan adalah unit administratif dan unit pendukung lainnya (seperti departemen akuntansi, departemen hukum, departemen hubungan industrial dan departemen hubungan masyarakat) dan departemen pemasaran. Output suatu pusat biaya kebijakan tidak dapat diukur dengan nilai moneter (Halim, 2000)

Biaya-biaya yang muncul pada proses rekrutmen karyawan dapat digolongkan kedalam biaya kebijakan. Disamping biaya yang terjadi pada proses rekrutmen tidak mempunyai hubungan yang erat dengan output yang dihasilkan, output dari biaya-biaya ini juga tidak dapat diukur dengan unit moneter.

Pada lingkungan profesi akuntan publik sendiri, *turnover* yang dihadapan KAP telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur professional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Toly, 2001).

Pasewark dan Strawser dalam Toly (2001), dalam mengutip kesimpulan penelitian Bline et al. (1991), Snead dan Hariel (1991), Harrel (1990), dan Rasch dan Harrel (1990), mengatakan bahwa dalam meningkatkan level komitmen organisasional dan keputusan kerja yang dimiliki akuntan akan menekan tingkat *turnover*.

Komitmen organisasional menurut Wiliams dan Hazer (1986) merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik organisasional antara lain : loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi (Poter et al., 1974 dalam Toly, 2001).

Komitmen organisasional merupakan prediktor bagi *voluntary turnover*. Adanya kecenderungan komitmen (*commitment propensity*) sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi.

Komitmen awal (sebelum memasuki organisasi) dan komitmen berikutnya (setelah memasuki organisasi) akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover* (Lee et al. 1992). Sebagai sikap, komitmen organisasional dianggap penting karena mempunyai hubungan yang negatif *turnover* (Newstrom dan Davis, dalam Pangabean, 2001).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mempelajari hasil atau dampak dari komitmen organisasional sekaligus berbagai hal yang mampu mempengaruhinya. Dalam penelitiannya pierce (1989), telah mengkaitkan antara *organizational -based self-esteem* dengan variabel-variabel yang lainnya yang salah satunya adalah komitmen organisasional, yang menghasilkan hubungan positif diantara keduanya.

Orang – orang yang bekerja di dalam suatu organisasi mungkin menilai dirinya berharga, penting, dan dipercaya sebagai anggota organisasi. Penilaian terhadap diri sendiri tersebut dikenal dengan *organizational-based self-esteem*. *Organizational-based self-esteem* adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Pierce, 1989)

Penelitian ini mencoba menggabungkan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2001), Toly (2001) dengan Pierce et al.(1989). Dimana dalam penelitiannya, Pierce et al. (1989) telah menemukan bukti secara empiris bahwa komitmen organisasi merupakan konsekuensi dari *organizational-based self-esteem*.

Sedangkan dalam penelitian Rivai (2001) menemukan bukti bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap keinginan pindah

Penelitian ini mencoba mengungkap pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *organization-based self-esteem* sebagai variabel moderating. Dimana *organizational-based self-esteem* bertindak sebagai variabel moderating yang mempengaruhi secara signifikan terhadap hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survey pada Kantor Akuntan Publik. Dimana Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah salah satu contoh organisasi yang kinerjanya tergantung pada kinerja para pekerjanya. Sebagaimana Suwandi dan Indriantoro telah menguji sampel staf pada KAP.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING.”Survey pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Surakarta dan Yogyakarta

1.2 RUMUSAN MASALAH

Definisi perumusan masalah adalah pernyataan yang jelas, tepat, dan singkat dari pertanyaan atau isu yang diteliti dengan tujuan untuk menemukan jawaban atau solusi (Sekaran, 200: 68). Dengan demikian, suatu permasalahan harus dinyatakan dengan tepat untuk mendapatkan suatu pemecahan.

Permasalahan yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *organizational-based self-esteem* sebagai variabel moderating?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih memahami mengenai komitmen organisasi, *turnover intention*, dan *organizational-based self-esteem*.
2. Untuk memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* .
3. Untuk memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui *organizational-based self-esteem* sebagai *variable moderating*.

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian itu dapat memberikan manfaat baik bagi penulisnya maupun bagi orang lain. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari pelaksanaan penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah pengetahuan tentang pengertian mengenai komitmen organisasi, *turnover intention*, dan *organizational-based self-esteem* serta memberikan gambaran mengenai hubungan ketiganya;
- b) Memberikan acuan bagi peneliti selanjutnya di bidang yang sama

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi para pimpinan Kantor Akuntan Publik (KAP), hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *organizational-based self-esteem* sebagai *variable moderating* sehingga bisa dilakukan antisipasi terhadap hal-hal yang dapat berdampak terhadap komitmen organisasi, *turnover intention* dan *organizational-based self-esteem*.
- b) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi KAP untuk menanggapi permasalahan komitmen organisasi, *turnover intention* dan *organizational-based self-esteem*.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasi dapat dipahami melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan perilaku dan pendekatan sikap (Pangabean, 2001). Dalam pendekatan sikap, perhatian peneliti adalah terhadap manifestasi dari komitmen yang tegas. Seorang karyawan menjadi terikat kepada organisasi karena *sunk cost* (gaji dan fasilitas yang merupakan fungsi dari usia dan masa kerja). Mereka akan sangat merasa rugi jika mereka pindah kerja. Sedangkan dalam pendekatan sikap, komitmen organisasi di definisikan sebagai suatu pernyataan di mana seseorang karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Karyawan tersebut ingin tetap menjadi anggota organisasi dalam rangka memfasilitasi organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuannya.

Secara makna komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson dalam Armansyah (2002) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*)

1. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu
2. Keinginan menuju level keahlian yang tinggi atas nama organisasi.
3. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Porter (Mowday et al, 1982) dalam Armansyah (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

- Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Armansyah (2002) menyatakan Kepercayaan dan penerimaan merupakan kesesuaian persepsi pribadi tenaga kerja terhadap tujuan-tujuan organisasi, yang akan diperlihatkan pada bentuk nyata apakah mereka tetap ingin berada di dalam organisasi atau tidak. Karyawan yang berada di dalam organisasi jika tujuan perusahaan dan kebijaksanaan-kabijaksanaan perusahaan memberikan kontribusi tidak hanya kepada pencapaian tujuan organisasi semata, namun juga mampu memenuhi tujuan individu atau karyawan organisasi.

Hal yang dikemukakan oleh Robbin dalam Cholil dan Riani (2003) bahwa komitmen organisasional menekankan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dan hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers dalam Anik dan Arifuddin (2003) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain :

- **Identification** yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
- **Involment** yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
- **Loyalty** yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Determinan komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi.

Sebagai perilaku, ada empat karakteristik tindakan sebagai faktor penentu komitmen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Kejelasan tindakan

Merupakan tindakan yang dapat diamati dan tindakan yang dilakukan tanpa ragu-ragu. Dengan kata lain bahwa perilaku individu konsisten dengan apa yang dikatakannya.

2. Pengulangan tindakan

Tindakan-tindakan dapat diulang kembali secara berkelanjutan. Orang yang berkomitmen tidak mundur dari tindakannya, meskipun mendapat hambatan, baik dari dirinya maupun lingkungannya.

3. Kemauan sendiri

Tindakan individu atas kemauan sendiri dan didasarkan pada kebebasan individu. Orang yang bertindak atas kemauan sendiri akan lebih bertanggung jawab dan sungguh-sungguh dibandingkan dengan orang yang bekerja secara terpaksa. Bila melakukan kesalahan, orang-orang tersebut berani mengakui kesalahannya dan secara sadar berupaya memperbaikinya.

4. Publisitas tindakan

Merupakan ciri tentang suatu tindakan dapat diketahui dan dirasakan secara sosial. Orang yang melakukan suatu tindakan dan diketahui oleh orang lain, bukan karena ingin mendapatkan pujian melainkan tindakan itu sendiri sudah mencakup konteks sosial. Salanik lebih lanjut menjelaskan hal tersebut sebagai proses di mana individu mengembangkan persaaan memiliki menjadi kegiatan-kegiatan nyata, yang akhirnya berkembang menjadi komitmen

Menurut Luthans dalam Armansyah (2002), determinan komitmen organisasi adalah variabel-variabel (umur, masa jabatan dalam organisasi, dan pembagian seperti positif atau negatif, afeksi, atau kedudukan kontrol internal dan eksternal) dan organisasi (desain kerja dan gaya kepemimpinan pengawas).

Umur karyawan menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang digolongkan dalam dua dimensi yaitu tua dan muda, sedangkan masa jabatan merupakan lamanya seseorang bekerja atau menjabat suatu posisi di dalam organisasi. Umumnya orang-orang yang berusia lebih tua dan telah lama bekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Hal ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa masa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia kerja di perusahaan hanya tinggal sesaat, sehingga mencegah mereka untuk keluar dari perusahaan, dalam arti mereka tetap komit dengan organisasi.

Masalah pembagian juga menentukan tetap atau tidaknya seseorang dalam suatu organisasi. Pembagian dalam hal ini adalah masalah pembayaran atau gaji yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pembayaran gaji yang layak, sebaliknya pembayarang yang negative adalah ketidaklayakan penerimaan gaji. Pembayaran yang cukup akan mendorong besarnya komitmen seseorang kepada organisasi, tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan tidak memiliki keinginan untuk mengadakan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan

dan wewenang, seperti korupsi atau memanipulasi aktivitas-aktivitas tertentu dalam organisasi untuk menambah kekurangan pembayaran.

Afeksi juga merupakan determinan komitmen yang ditandai dengan sikap-sikap emosional yang timbul antara lain dengan adanya :

- **Lokus Internal**, berasal dari dalam diri seseorang dengan merasa bahwa mereka dapat mengendalikan sendiri kondisi mereka.
- **Lokus Eksternal**, menganggap adanya hal diluar diri yang menentukan kondisi hidup mereka, seperti misalnya sesuatu yang berasal dari organisasi, kebijakan organisasi, sikap kepemimpinan organisasi, control dari atasan

Seseorang yang memiliki nilai tinggi dalam lokus eksternal umumnya memiliki kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya kepuasan kerja ini mendorong seseorang untuk tidak komit pada organisasi, sehingga merugikan organisasi itu sendiri misalnya menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja, menurunnya tingkat disiplin dan meningkatnya keinginan untuk pindah kerja.

Allen dan Meyer (dalam Clugston, 2000) mengemukakan bahwa komitmen terdiri dari elemen keinginan atau hasrat, kebutuhan, dan kewajiban. Tiga elemen tersebut disajikan dalam tiga komponen dari *affective, continuance, dan normative organisasional commitment*.

1. **Affective**, merupakan proses perilaku dimana melalui hal tersebut seseorang akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Tingkat ini merupakan tingkat di mana tujuan individu dan

nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Sehingga, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat akan tetap tinggal dalam organisasi karena keinginan mereka sendiri.

2. ***Continuance commitment***, digambarkan sebagai suatu keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar. Biaya tersebut ditunjukkan dalam dua cara yang berbeda : (1) sebagai individu memperoleh kedudukan dalam organisasi, seiring dengan bertambahnya masa jabatan mereka maka mereka telah memiliki keuntungan, misalnya dalam bentuk rancangan pensiun, senioritas, spesialisasi keahlian, rasa kesatuan, ikatan kekeluargaan, dan lain-lain; dan (2) individu mungkin merasa mereka seharusnya tetap tinggal pada pekerjaannya sekarang karena mereka tidak memiliki alternative pekerjaan lain. Kemudian Meyer dan Allen (1991) menyimpulkan bahwa karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain, maka karyawan dengan tingkat *continuance commitment* yang tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memang seharusnya seperti itu.
3. ***Normative commitment***, diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan tugas, loyalitas, dan kewajiban moral. Tipe ini mungkin berasal dari kebudayaan individu atau etik kerja, karena mereka memang merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Normatif commitment* berbeda dengan *affective* dan *continuance*

commitment, yang mana tidak merefleksikan suatu kebutuhan untuk menyatukan diri dengan tujuan atau misi organisasi, juga tidak terdapat perubahan eksentrik dalam hubungannya dengan organisasi. Loyalitas dan tugas dan tugas mendasari *normative commitment* yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena itu memang kewajiban mereka.

Komitmen organisasional sedemikian penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personal dalam setiap jajaran dan tingkatan organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personal untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi. Dengan demikian setiap pengelola organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok dan organisasi. (Cholil dan Riani, 2003)

Diantara komitmen organisasional versi Minner J.B dalam Cholil dan Riani (2003) adalah :

- ***Organizational Outcomes*** : berkaitan dengan tingkat perputaran tenaga kerja, absentisme, produktifitas, kualitas dan kuantitas output.
- ***Individual Significance*** : adanya kohesifitas antara identitas individu dengan identitas kelompok dan organisasi mendorong terjadinya pemuncakan secara optimal kontribusi, partisipasi dan akhirnya prestasi. Disamping itu dapat terjadi kebersamaan pengembangan karir seiring pengembangan organisasi.

Komitmen organisasi seperti diatas ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain di luar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan merasa bangga menjadi anggota organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, merasa akan menemukan masalah dan hambatan jika keluar dari organisasi. Sedangkan mereka-mereka yang tidak memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi-persepsi sebaliknya dari unsur-unsur di atas.

Model proses komitmen yang sering digunakan dalam analisis adalah model Ricard dan Steer dalam Haryani (2001). Mereka mengemukakan suatu model proses komitmen yang secara konseptual dibedakan menjadi tiga tahap, yaitu *organizational entry*, *organizational commitment*, dan *propensity*.

1. ***Organizational entry***, berkaitan dengan pemilihan karyawan akan organisasi yang akan dimasukinya. Dengan demikian akan mencakup kesesuaian karir individu dengan organisasi. Pada tahap ini sebenarnya pemilihan terjadi pada kedua belah pihak, yaitu karyawan memilih organisasi akan dimasukinya, sedang organisasi memilih karyawan yang akan dipekerjakan.
2. ***Organizational commitment***, merupakan tahap di mana karyawan menetapkan ke dalam keterlibatannya dengan organisasi. Lebih lanjut focus dari komitmen organisasi ini pada kedalaman identifikasi karyawan dengan

tujuan-tujuan organisasi, dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi. Pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang karyawan, yaitu apakah komitmen organisasi rendah berubah menjadi tinggi. Yang perlu diperhatikan pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya karyawan dengan komitmen organisasi tinggi berubah menjadi rendah.

3. **Propensity**, merupakan kecenderungan untuk karyawan dengan komitmen organisasi rendah dan tinggi. Karyawan dengan komitmen rendah akan terdapat kecenderungan yang besar untuk keluar organisasi. Apabila tidak demikian, dapat dilihat bahwa karyawan ini mempunyai tingkat absensi tinggi demikian juga kinerja (*performance*) relatif rendah. Sedangkan pada karyawan dengan komitmen yang tinggi, kecenderungan adalah tetap bergabung dengan organisasi. Karyawan ini pada umumnya juga menunjukkan partisipasi terhadap organisasi yang besar.

2.1.2 TURNOVER INTENTION

Turnover Intention (keinginan pindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro dalam Toly, 2001). Abelson dalam Toly (2001) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Kalbers dan Forgaty dalam Rahmawati (1997) penelitiannya membedakan keinginan untuk pindah karyawan menjadi dua yaitu :

- Pindah bagian, yang berarti masih dalam perusahaan tersebut.
- Pindah organisasi, yang berarti keluar dari perusahaan tersebut.

Menurut fungsinya ada dua jenis *turnover intention*, yaitu fungsional dan disfungsional. Fungsional, apabila keluarnya karyawan (secara sukarela) dapat merupakan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif atau tidak potensial dalam organisasi, sedangkan organisasi dalam keadaan kesulitan ekonomi, sehingga harus melakukan penghematan biaya. Merupakan keuntungan apabila *turnover* digunakan sebagai kesempatan promosi ataupun mutasi karyawan lain dalam organisasi yang sama. *Turnover intention* adalah disfungsional apabila dengan keluarnya karyawan tersebut organisasi justru mengalami kerugian, terutama jika yang keluar adalah karyawan yang potensial.

Jenis *Turnover* yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah turnover yang terjadi sukarela dan disfungsional, sehingga perlu diupayakan pengendaliannya. Beberapa akibat yang ditimbulkan *turnover intention*, antara lain :

1. Dampak Negatif

a. Biaya

Flamhotz (dalam Wibowo, 2002) meringkas tiga kelompok biaya. “Biaya pelepasan karyawan” meliputi pesangon, hilangnya efisiensi sebelum terjadinya pelepasan, dan biaya jabatan yang lowong selama masa pencarian karyawan pengganti. “Biaya pemeroleha karyawan” mencakup biaya

perekrutan, seleksi, penerimaa, penempatan, apabila karyawan keluar organisasi. “Biaya perolehan dan pengembangan SDM”, seperti biaya dan waktu pelatihan yang berhubungan dengan hilangnya produktivitas selama pelatihan.

b. Prestasi

Apabila organisasi kehilangan karyawan yang memiliki ketrampilan khusus atau menduduki jabatan penting sekali, hal tersebut akan memberikan efek beruntun terhadap prestasi, sampai didapatkannya pengganti yang benar-benar memenuhi fungsinya.

c. Masalah komunikasi sosial

Mobley dalam Wibowo (2002) menjelaskan apabila yang keluar merupakan kerabat berharga, yang mungkin merupakan pusat jaringan komunikasi, atau karyawan tersebut merupakan anggota kelompok kerja terpadu, maka pengunduran dirinya dapat menimbulkan akibat negatif terhadap mereka yang tinggal, yang akan merupakan beban kerja tambahan dan kemungkinan pula dapat menurunkan prestasi kelompok.

d. Merosotnya semangat kerja

Hal ini akan mendorong bertambahnya turnover akibat terciptanya sikap-sikap yang kurang baik dan kemungkinan terjadinya pekerjaan tambahan (Yulianto dalam Wibowo, 2002).

2. Dampak Positif

a. Pembaharuan dalam organisasi

Turnover intention dapat membuka peluang baru bagi pengurangan biaya dengan meniadakan atau menggabungkan beberapa jabatan, termasuk jabatan yang lowong, melakukan restrukturisasi organisasi, atau memperkenalkan otomatisasi baru. Penggunaan komputerisasi menjadikan pekerjaan lebih efisien dan tidak membutuhkan banyak tenaga kerja sehingga pengeluaran biaya bisa dihemat.

b. Pengurangan biaya *turnover* lainnya

Seorang karyawan yang meninggalkan organisasi tidak selalu dapat merealisasikannya disebabkan berbagai alasan, misal karena kurangnya peluang kerja di tempat lain, kendala keluarga, dan sebagainya. Turnover intention dapat digunakan sebagai kesempatan mobilitas intern karyawan-karyawan yang tinggal. Mereka diberi pelatihan-pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan kariernya, atau diberi pengayaan jabatan. Cara ini sekaligus dapat mencegah terjadinya peningkatan *turnover*.

c. Bertambahnya keyakinan diri

Individu yang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain dan berhasil menemukannya untuk kemudian direkrut oleh organisasi lain, akan dapat keyakinan diri yang besar, apalagi bila tanpa mencari sudah datang padanya beberapa tawaran kerja.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutment dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro dalam Toly, 2001).

Dalam beberapa kasus tertentu *turnover* memang diperlukan bagi perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja yang rendah (Hollenback dan William dalam Toly, 2001), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana dalam Toly, 2001)

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis dalam Toly, 2001)

Turnover dapat dikendalikan dengan berbagai cara. Cara terbaik untuk menghilangkan *turnover* adalah sebagai berikut :

- Memperbaiki proses seleksi dan menyesuaikan pelamar dengan pekerjaan.
- Program orientasi tenaga kerja yang baik (pelatihan/training).
- Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.
- Perencanaan karir dan promosi internal.

Tetapi ada beberapa faktor pribadi diluar kendali perusahaan dimana alasan untuk mengambil tindakan *turnover* ini tidak dapat dikendalikan perusahaan, misalnya tenaga kerja pindah ke daerah lain, tenaga kerja memilih tinggal di rumah dengan alasan keluarga atau pasangan hidup tenaga kerja di pindah keluar daerah, kemudian tingkat identifikasi individu terhadap organisasinya.

2.1.3 ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM

Organizational-based self-esteem adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Pierce, et al., 1989).

Self-esteem adalah sebagai penilaian diri atau evaluasi diri yang mana orang dalam organisasi menghubungkannya pada penghargaan yang ada pada dirinya. *Self-esteem* mengekspresikan tindakan suka atau tidak suka pada dirinya. Hal tersebut adalah evaluasi individu yang merefleksikan apa yang orang pikir terhadap dirinya sebagai individu pada organisasi terbut. Hal ini mengindikasikan apa yang orang

percaya terhadap dirinya yang mencakup kemampuan individual terhadap keputusan dan tindakan yang dilakukan dalam konteks organisasi (Coopersmith, 1967, Gelfand, 1962, Korman, 1976, Wells dan Marwell, 1976 dalam Pierce et al, 1989 : 625).

Organizational-based self-esteem adalah suatu derajat dimana anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan jalan berpartisipasi dengan peraturan yang ada pada organisasi tempat mereka bekerja dan tindakan yang mereka lakukan dalam konteks organisasi. Orang dengan tingkat *organizational-based self-esteem* tinggi, mempunyai kepuasan terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi pada waktu lampau. *organizational-based self-esteem* merefleksikan nilai pemahaman diri, yang menempatkan individu untuk bertindak sesuai konteks organisasi. Sebagai hasilnya, karyawan dengan *organizational-based self-esteem* yang tinggi mempercayai bahwa mereka penting, berarti, dan berharga disbanding dengan karyawan lain yang ada dalam suatu organisasi tersebut. (Korman, 1976; Wells dan Marwell, 1976 dalam Pierce et al., 1989: 625)

Self-esteem dapat diperoleh dari pengalaman yang dimiliki seseorang dalam mengatasi tantangan hidup mereka. Dalam hal ini *self-esteem* akan mempengaruhi cara – cara seseorang berperilaku dalam lingkungan. Dalam lingkungan organisasi, orang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan mampu menghargai diri sendiri dan rekan kerja mereka.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational-based self-esteem* adalah penilaian yang dilakukan oleh seseorang tentang diri mereka

sendiri dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki *organizational-based self-esteem* tinggi berarti orang tersebut menghargai diri mereka, percaya akan kemampuan yang dimiliki serta punya rasa percaya diri. Sedangkan orang dengan *organizational-based self-esteem* rendah berarti orang tersebut tidak menghargai diri sendiri.

1. Hal-hal yang Mempengaruhi *Organizational-Based Self-Esteem*

b) **Managerial Respect**

Managerial respect adalah perhatian atasan terhadap kesejahteraan karyawan. *Organizational-based self-esteem* cenderung meningkat apabila karyawan percaya bahwa atasan mereka memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kesejahteraan mereka.

b) **Organizational Structure**

Organisasi adalah sistem dari aktivitas yang terkoordinasi atau kekuatan dua atau lebih orang. Perbedaan antara *mechanistic* dan *organic organization* digambarkan sebagai berikut :

Mechanistic organization adalah birokrasi yang kaku dengan aturan-aturan yang ketat, tugas-tugas yang sempit, serta komunikasi dari atas ke bawah (*top-down*). Sebaliknya, *organic organization* adalah jaringan yang fleksibel atau *organic organization* menghasilkan tingkat *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi dari pada struktur *mechanistic*. Hal ini berarti bahwa tingkat *organizational-based self-esteem* karyawan cenderung meningkat dalam suatu *organic organization*.

c) Job Complexity

Karakteristik tugas merupakan kunci dari motivasi karyawan. Pekerjaan yang membosankan dan monoton mengurangi motivasi, sementara pekerjaan yang menantang dapat meningkatkan motivasi. Dalam kaitannya dengan *organizational-based self-esteem*, pekerjaan yang kompleks atau rumit dan pekerjaan yang menantang akan menghasilkan *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang sederhana, berulang-ulang, dan membosankan.

d) Organizational Care

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh McAllister dan Bigley (2002) membuktikan bahwa *organizational context*, yaitu *organizational care*, mempengaruhi *organizational-based self-esteem*. Korman (1970) dalam McAllister dan Bigley (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa *organizational care* yang memiliki pengaruh terhadap *organizational-based self-esteem*. *Workplace self context* didefinisikan sebagai hal yang biasanya ditentukan secara sosial, berdasar pada pengalaman pembelajaran sosial dan dibentuk oleh interaksi dengan orang lain dan kesatuan intuisi tempat terjadinya interaksi tersebut. *Organizational care* adalah struktur nilai yang mendalam dan prinsip-prinsip pengorganisasian yang berpusat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, mendukung kepentingan karyawan, dan

menghargai kontribusi karyawan (Derry, 1999; Liedtka, 1999, 1996; Tronto, 1998 dalam McAllister dan Bigley 2002).

2. Konsekuensi Organizational-Based Self-Esteem

b) Global self-esteem

Self-esteem adalah keyakinan terhadap keberhargaan diri sendiri berdasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan. *Self-esteem* dapat juga diartikan sebagai tingkat suka atau tidak suka seseorang terhadap dirinya sendiri. Dengan demikian, tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi yang mempengaruhi *global self esteem* yang rendah.

c) Job Performance

Seperti yang telah dinyatakan sebelumnya, karyawan yang mempunyai tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi cenderung memandang diri mereka sebagai orang yang penting, berharga, efektif, dan berarti di dalam konteks organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, orang-orang yang memiliki tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara lebih baik daripada orang-orang yang mempunyai tingkat *organizational-based self-esteem* yang rendah.

d) Intrinsic Motivation

Intrinsic motivation adalah perasaan pencapaian pribadi. *Intrinsic motivation* adalah keinginan untuk mengerjakan sesuatu karena pekerjaan itu menarik, melibatkan dirinya, menyenangkan, memuaskan, atau menantang secara pribadi. Karyawan dengan tingkat *organizational-based self-esteem*

yang tinggi merasa dirinya sebagai anggota organisasi yang dipercaya, berharga, dan memberi kontribusi. Kepercayaan ini meningkatkan perasaan pencapaian pribadi. Demikian pula hanya dengan *organizational-based self-esteem*. Tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi mempengaruhi *intrinsic motivation* secara positif dan sebaliknya.

e) General Satisfaction

Job satisfaction adalah tanggapan emosional atau afektif terhadap berbagai tahapan pekerjaan seseorang. *Job Satisfaction* juga berarti sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi nilai yang diberikan seseorang terhadap dirinya, secara umum orang tersebut akan merasa semakin puas. Ketika karyawan merasa dirinya sebagai orang yang berharga mereka cenderung untuk menjadi lebih puas. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *organizational-based self-esteem* karyawan, mereka akan menjadi semakin puas (*general satisfaction* semakin tinggi).

f) Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior terdiri atas perilaku karyawan yang melebihi tugas seharusnya. *Citizenship behavior* meliputi tindakan melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* dapat didefinisikan sebagai tindakan yang konstruktif atau kooperatif yang tidak wajib serta tidak mendapatkan kompensasi secara langsung atau resmi (kontraktual) oleh sistem penghargaan formal.

g) Komitmen Organisasional dan Kepuasan

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan atau identifikasi seorang individu dengan suatu organisasi dan juga tingkat keterlibatan atau identifikasi seorang individu dengan suatu organisasi dan juga tingkat komitmennya terhadap tujuan organisasi tertentu beserta tujuannya, dan keinginan individu tersebut untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Peneliti terdahulu telah menemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan. Tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi serta kepuasan secara positif.

3. Cara-cara untuk Meningkatkan *Organizational-Based Self-Esteem*

Organizational-based self-esteem ditingkatkan dengan cara-cara sebagai berikut ini:

- a) Menunjukkan perhatian pada masalah perseorangan, kepentingan, kedudukan, dan kontribusi;
- b) Menawarkan pekerjaan yang melibatkan variasi, otonomi, dan menantang, yang sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan individu
- c) Berjuang untuk kohesivitas antara manajemen dan karyawan serta membangun kepercayaan;
- d) Mempunyai kepercayaan pada *self management* dan kemampuan tiap karyawan.

2.2 KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Sheridan dan Abelson : Sheridan dalam Rivai (2001) menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan pindah yang bersifat non linier, yaitu adanya termination yang menunjukkan suatu perubahan yang tidak kontinyu dalam penarikan diri (*withdrawl*) yang terjadi hanya setelah komitmen dan ketegangan pada tingkat tertentu terlewati.

Hasil penelitian Rivai (2001) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap intensi keluar. Hasil pengujian ini konsisten dengan studi sebelumnya, Pasewark dan Stasser (1996), Shore dan Martin (1989), dan Muller dan Price (1990) yang menyimpulkan bahwa meskipun kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan intensi keluar tetapi komitmen organisasi lebih berhubungan kuat dengan intensi keluar. Dengan demikian komitmen merupakan anteseden atau variabel yang berpengaruh langsung terhadap intensi keluar karyawan.

Dalam penelitiannya Toly (2001) menyatakan bahwa *turnover intention* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini mendukung hasil studi sebelumnya oleh Indriantoro dan Suwandi (1999)(dalam Toly, 2001).

Penelitian yang dilakukan Meyer et al. (1993) (dalam Rivai, 2001) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktifitas dan turnover yang semakin rendah. Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi keluar dan aktivitas dalam organisasi. Shore dan Martin

(1989), dan Muller dan Price (1990) yang dikutip dalam Lum et al. (1998) (dalam Rivai, 2001) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berhubungan dengan *turnover*, walaupun demikian komitmen organisasi lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap intensi keluar.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Dari berbagai macam penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel bebas dan variabel tidak bebas. Sebagai variabel bebas dia juga dapat mempengaruhi perputaran tenaga kerja (Aryee dan Heng dalam Pangabean, 2001).

Sedangkan sebagai variabel tidak bebas, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh tingkat kesulitan dalam memperoleh penghargaan (Grusky, 1966 dalam Pangabean, 2001). Penghargaan merupakan salah satu komponen dari *organizational-based self-esteem*. Sehingga komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan pindah dan *organizational-based self-esteem*.

Penelitian terdahulu telah menemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara *organizational-based self-esteem* dengan komitmen organisasi. Tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasional secara positif (Pierce et al., 1989).

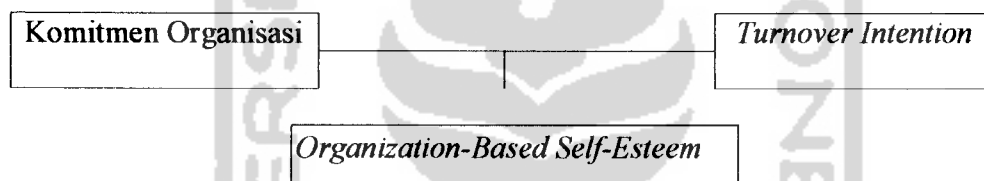
2.2 KERANGKA TEORI

Beberapa penelitian yang mendukung adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Penelitian empiris Toly (2001) mendukung hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Cognitive consistency theory menyatakan bahwa seseorang dimotivasi untuk mencapai hasil optimal yang konsisten sesuai dengan self concept (Korman, 1971 : 595 dalam Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham, 1989). Model ini menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *organizational-based self-esteem* adalah karyawan yang merasa dirinya berarti dan berharga bagi organisasi sehingga berusaha untuk mewujudkannya.

Pierce et al. (1989) menyatakan tingginya *self-acceptance* terhadap organisasi diasosikan sebagai peningkatan kepuasan serta peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi (komitmen organisasi). Tingginya tingkat *organizational-based self-esteem* mengindikasikan adanya hubungan dari kemampuan seseorang. Sebuah istilah psikologi yang dikutip dalam Pierce et al. (1989) menyatakan bahwa “*need-satisfying and reinforcing for an individual and thus positions and organization as a need-satisfying agent in a employee's life*”. Karena organisasi dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan maka karyawan seringkali menyatukan organisasi ke dalam kehidupan mereka, mempererat dan menjadikan tujuan system nilai organisasi sebagai bagian dari mereka, sehingga akan menciptakan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, ditemukan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intention*, sedangkan *organizational-based self-esteem* merupakan variabel yang secara konsisten mempengaruhi secara tidak langsung. Dengan demikian Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut : *organizational-based self-esteem* akan berfungsi sebagai variabel moderator pada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.



2.3 HIPOTESIS

Sheridan dan Abelson : Sheridan dalam Rivai (2001) menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan pindah yang bersifat non linier, yaitu adanya termination yang menunjukkan suatu perubahan yang tidak kontinyu dalam penarikan diri (*withdrawl*) yang terjadi hanya setelah komitmen dan ketegangan pada tingkat tertentu terlewati.

Rivai (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung negatif terhadap intensi keluar. Meskipun kepuasan dan komitmen organisasi berhubungan dengan keinginan pindah, tetapi

komitmen organisasi lebih berhubungan kuat dengan itensi pindah (Shore dan Martin dalam Rivai, 2001).

Dalam penelitiannya Toly (2001) menyatakan bahwa *turnover intention* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini mendukung hasil studi sebelumnya oleh Indriantoro dan Suwandi (1999)(dalam Toly, 2001).

Hipotesis pertama :

“Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*”

Berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Dari berbagai macam penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel bebas dan variabel tidak bebas. Sebagai variabel bebas dia juga dapat mempengaruhi perputaran tenaga kerja (Aryee dan Heng dalam Pangabean, 2001).

Sedangkan sebagai variabel tidak bebas, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh tingkat kesulitan dalam memperoleh penghargaan (Grusky, 1966 dalam Pangabean, 2001). Penghargaan merupakan salah satu komponen dari *organizational-based self-esteem*. Sehingga komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan pindah dan *organizational-based self-esteem*.

Penelitian terdahulu telah menemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara *organizational-based self-esteem* dengan komitmen organisasi. Tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasional secara positif (Pierce et al., 1989).

Berdasar literatur diatas maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis :

“Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *organizational-based self-esteem* sebagai variable moderating”.



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *organization-based self-esteem* sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menekan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik wilayah Surakarta dan Yogyakarta.

Tabel 3.1

Lokasi Penelitian

No	Kantor Akuntan Publik (KAP)	Wilayah
1.	KAP – Payamta	Surakarta
2.	KAP – Soemantri	Surakarta
3.	KAP – Wartono	Surakarta
4.	KAP – Pamudji	Yogyakarta
5.	KAP - Sri Suharni	Yogyakarta
6.	KAP – Abdul Muntalib	Yogyakarta
7.	KAP – Henry Susanto	Yogyakarta
8.	KAP – Hadori	Yogyakarta

Pemilihan lokasi penelitian mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kantor Akuntan Publik sebagai kantor yang melayani bidang jasa yang sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki, yang nantinya akan mempengaruhi berbagai potensi biaya pada perusahaan tersebut.
2. Lokasi penelitian mudah untuk dicari dan dijangkau dengan transportasi umum.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini mencakup variabel bebas (X_1 & X_2) serta variabel terikat Y.

1. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah komitmen organisasi (X_1) dan komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* sebagai variabel moderating (X_2)

2. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *turnover intention*.

3.3 Definisi Operasional Variabel dan pengukuran

3.3.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai variabel independent (X). Komitmen organisasional menurut Williams dan Hazer (1986) merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana

karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi (Porter et al., 1974 dalam Toly, 2001)

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson dalam Armansyah (2002) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*).

Porter (Mowday et al, 1982) dalam Armansyah (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday et al. (1979) yang digunakan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam pengujian model *turnover pasewark* dan *Strawser*. OCQ terdiri dari 9 item pertanyaan untuk mengukur loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. OCQ menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 poin penilaian. OCQ juga digunakan oleh Rivai (2001) dan Toly (2001) dalam penelitiannya untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah.

3.3.2 Turnover Intention

Turnover intention akan berfungsi sebagai variabel dependen. *Turnover intention* (keinginan pindah) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan mencari alternatif pekerjaan lain.

Turnover intention harus disikapi sebagai fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sisi sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan pindah tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000 dalam Toly, 2001)

Beberapa definisi lain, yaitu *voluntary turnover* sebagai keputusan individu untuk meninggalkan organisasi, sementara *involuntary turnover* merupakan keputusan organisasi untuk mengakhiri atau memutus hubungan ketenagakerjaan.

Variabel keinginan pindah akan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lyous dan Common (1979) yang telah dimodifikasi oleh Sjoberg dan Suerke (1998), yang diambil dari Toly (2001) terdiri dari 4 pertanyaan. Dengan menggunakan skala Likert, dengan respon 1-5 dimulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

3.3.3 Organizational-Based Self-Esteem

Organizational-based self-esteem sebagai *moderating variable*. *Organizational-based self-esteem* adalah nilai yang diberikan seseorang kepada

dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasional (Pierce et al,1989).

Self-Esteem adalah keyakinan terhadap keberhargaan diri sendiri berdasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan. *Self-esteem* dapat diartikan juga sebagai tingkat suka atau tidak suka seseorang terhadap dirinya sendiri.

Suatu instrumen penelitian yang dibuat oleh Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham (1989) digunakan untuk mengukur *organizational-based sel-esteem*. Instrumen penelitian ini terdiri atas 10 item dengan respon 1-5 yang menunjukkan sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

3.4 Populasi, Sampel, dan Tehnik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2000: 226). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai staf auditor senior dan auditor junior pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)

3.4.2 Sampel

Menurut Sekaran (2000: 267) sampel merupakan bagian dari populasi yang menunjukkan beberapa anggota melalui proses seleksi dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilaksanakan pada tempat berlangsungnya pekerjaan

yaitu pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

3.4.3 Tehnik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *non probability sampling*, yaitu *convenience sampling method*. Dalam metode ini, informasi dikumpulkan dari anggota populasi yang dapat ditemui dengan mudah untuk memberikan informasi tersebut. Alasan yang mendasari penggunaan metode pemilihan sampel ini adalah sebagai berikut :

- (1) Populasi keseluruhan dalam penelitian ini tidak diketahui, sehingga peneliti hanya mendatangi beberapa KAP yang sudah diketahui oleh peneliti.
- (2) Dengan *convenience sampling method*, data dapat dikumpulkan secara mudah dan efisien. Karyawan yang dipilih dalam penelitian ini adalah staf auditor senior dan auditor junior pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY yang dapat dihubungi dengan mudah oleh peneliti, sehingga akan mempercepat proses penelitian. Angket yang telah dibuat dibagikan kepada karyawan tersebut untuk diisi.
- (3) *Convenience sampling method* memungkinkan peneliti untuk memilih sampel dengan lebih mudah dan lebih nyaman daripada metode pemilihan sampel yang lain. Dengan metode ini, peneliti tidak perlu memilih sampel dari populasi dengan cara tertentu.

- (4) *Convenience sampling method* ini memudahkan peneliti untuk mendatangi Kantor Akuntan Publik yang dapat dijangkau.
- (5) *Convenience sampling method* lebih efisien dalam hal waktu dan biaya yang diperlukan dalam pengumpulan data

3.5 Data dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden untuk mengukur tingkat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *organizational-based self-esteem* sebagai *variabel moderating*. Kuesioner diambil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Nani Wijayawati dengan judul penelitian “Pengaruh *Organizational-Based-Self-Esteem* terhadap Keinginan Pindah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”.

Metode ini juga digunakan karena metode ini efisien, dan peneliti tahu secara pasti variabel yang akan diukur dan cara untuk mengukur variabel tersebut. Kuesioner ini akan dibagikan secara pribadi kepada responden untuk menghemat waktu dan biaya (*personality administered questionnaires*). Kuesioner yang digunakan adalah *closed ended questionnaires*, dan responden diminta untuk memberikan tanda silang atas tanggapan terhadap setiap pertanyaan.

Untuk mengantisipasi ketidakmauan perusahaan atau kantor mengizinkan pengumpulan data selama jam kerja, peneliti akan mengizinkan responden membawa dan mengisi kuesioner di rumah, dan kemudian dikumpulkan kembali.

Alasan yang mendasari keputusan untuk menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

- (1) Kuesioner lebih efisien, dan peneliti sudah mengetahui variabel yang akan diukur dan cara pengukurannya;
- (2) Kuesioner lebih hemat waktu dan lebih rendah biayanya jika dibandingkan dengan metode yang lain;
- (3) Kuesioner dapat dibagikan secara pribadi dan memungkinkan responden untuk mengisinya dengan nyaman di rumah.

Data-data dalam penelitian ini harus diuji verifikatif oleh sebab itu jawaban deskriptif yang didapat oleh responden perlu diverifikatifkan terlebih dahulu dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah salah satu cara untuk menentukan skor dengan menghadapkan responden dengan pertanyaan dan mereka diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia sesuai dengan kondisi mereka saat ini (Mulyono, 1991).

Penentuan skor untuk setiap kategori jawaban adalah sebagai berikut :

- a) Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
- b) Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- c) Jawaban netral diberi skor 3

- d) Jawaban setuju diberi skor 4
- e) Jawaban sangat setuju diberi skor 5

Tabel 3. 2

Distribusi Kuesioner

No	Kantor Akuntan Publik (KAP)	Wilayah	Kuesioner	
			Disebar	Kembali
1.	KAP – Payamta	Surakarta	10	10
2.	KAP – Soemantri	Surakarta	10	8
3.	KAP – Wartono	Surakarta	10	9
4.	KAP – Pamudji	Yogyakarta	10	10
5.	KAP - Sri Suharni	Yogyakarta	10	10
6.	KAP – Abdul Muntalib	Yogyakarta	15	12
7.	KAP – Henry Susanto	Yogyakarta	10	10
8.	KAP – Hadori	Yogyakarta	10	10
		Total	85	79

Sumber: Diolah dari data primer

b) Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yaitu :

- (1) Jurnal : artikel yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal yang telah diterbitkan;
- (2) Sumber lain : peneliti juga menggunakan sumber lain berupa buku, maupun skripsi yang tidak diterbitkan dalam penelitian ini.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber. Secara umum, data ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

(1) Sumber Data Primer

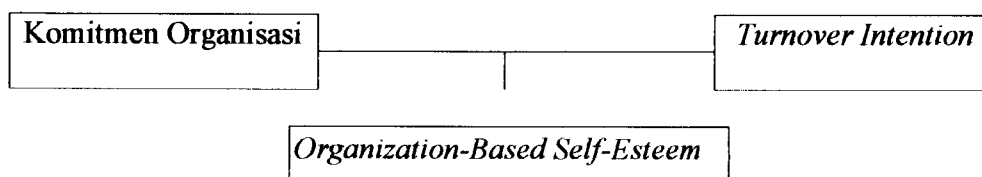
Data primer adalah data yang diperoleh dari responden penelitian ini. Data ini diperoleh langsung, dan meliputi data tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *organizational-based self-esteem*. Selain itu juga data mengenai pribadi responden, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan responden.

(2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai pustaka, misal buku, artikel, dan jurnal. Data ini digunakan sebagai dasar dalam perumusan teori-teori dan pembentukan hipotesis.

3.6 Metode Analisis Data

Suatu alat pengukuran yang baik harus memiliki validitas dan reabilitas untuk dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari hasil penelitian yang mengajukan model penelitian sebagai berikut : *organizational-based self-esteem* akan berfungsi sebagai variabel moderator pada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.



3.6.1 Pengujian Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata 'validity'. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Pengujian valid atau tidaknya pertanyaan tersebut maka nilai r hitung harus dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$). Item nilai dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Adapun nilai r_{hitung} diambil dari program SPSS release 10.0 yaitu item *Corrected item-Total Correlation* dari *Output Reliability Analysis-Scale (Alpha)*. Sedangkan nilai r_{tabel} didapatkan dari perhitungan yang nantinya didapatkan dari perhitungan tabel r (Arikunto, 1998).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah diketahui bahwa masing-masing instrumen pengukuran dalam suatu penelitian valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji ini hanya dapat dilakukan terhadap item-item pertanyaan yang mempunyai validitas saja. Tujuan dilakukannya uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur yang sudah teruji reliabilitasnya akan memberikan daya persepsi yang sama antara satu responden yang lain. Dalam penelitian ini teknik mencari reabilitas menggunakan rumus alpha melalui perhitungan dengan menggunakan computer program SPSS. Rumus alpha tersebut sebagai berikut (Arikunto, 1998):

$$R_u = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

K = banyak butir pertanyaan

σ^2_t = varians total

$\Sigma\sigma^2_b$ = jumlah varians butir

Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *cronbach's alpha*. Nilai r hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel *product moment*. Taraf signifikansi dengan alpha 5%. Instrumen penelitian yaitu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2000 : 312)

3.6.2 Analisis Deskriptif

Dalam analisis ini akan didasarkan pada jawaban-jawaban responden yang selanjutnya dikelompok-kelompokkan dan dimasukkan dalam table-table yang sesuai, untuk analisis ini peneliti menggunakan pengubahan data ordinal ke data interval. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan membaca hasil kuesioner yang berupa angka-angka menjadi keterangan-keterangan yang bermanfaat. Dalam penelitian ini, tanggapan responden terhadap komitmen organisasi, turnover intention dan organizational-based self-esteem digolongkan dalam lima kategori penilaian yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Dimana batas-batas kategori setiap penilaian ditentukan rumus yang digunakan untuk mendukung interval kelas dan data ordinal (Mulyono, 1991).

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh lima interval kelas yang digolongkan ke dalam kategori penilaian tanggapan responden terhadap komitmen organisasi, *turnover intention* dan *organizational-based self-esteem* sehingga diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Kategori Penilaian Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi,
Turnover Intention dan Organizational-based Self-esteem

Range	Kategori		
	Komitmen Organisasi	Turnover Intention	Organizational-based Self-esteem
1 - 1,8	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah	Rendah	Rendah
2,6 - 3,4	Sedang	Sedang	Sedang
3,4 - 4,2	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Mulyono, 1991

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam permasalahan regresi, adanya uji asumsi klasik diperlukan karena dapat mempengaruhi bias tidaknya kesimpulan suatu analisis regresi berganda.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi. Apabila jumlah sample diperbesar, penyimpangan asumsi normalitas ini semakin kecil pengaruhnya. Hal ini didukung oleh teori limit pusat yang menyatakan bahwa distribusi dari rata – rata sample hasil observasi akan mendekati normal bila jumlah individu sampel makin besar tanpa memperhatikan bentuk distribusi dari data hasil observasinya sendiri (Gujarati, 1995). Alat yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai $S_{hitung} > 0,05$, maka akan didistribusi adalah normal (asimetris)

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, terjadi homoskedasitas. Jika tidak, maka terjadi heteroskedasitas.

Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah metode *Park Gletsjer*. Dengan menggunakan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolute residunya (e), jika nilai probabilitasnya $>$ nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas (Gujarati, 1995).

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian tidak saling bergantung. Artinya variabel X_1, X_2, \dots, X_k independent. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Algifari (2000) dalam Suliyanto, (2003) menyatakan bahwa jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antar variabel bebas (Gujarati, 1995).

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Selain heteroskedasitas dan multikolinearitas, asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa tidak ada autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*timeseries*) atau ruang *cross-section*). Jenis pengujian yang digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson. Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson yaitu nilai DL dan DU untuk K =jumlah variabel bebas dan n =jumlah sampel. Jika D-W berada di antara nilai DU hingga $(4-DU)$ berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi (Gujarati, 1995).

3.6.4 Analisis Verifikatif

Tujuan dari analisis verifikatif ini adalah untuk mendapatkan keputusan apa yang dihasilkan melalui hipotesis yang telah ditentukan. Analisis yang digunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier sederhana dengan variabel moderating.

3.6.4.1 Analisis Regresi Linier tanpa variabel moderating

Analisis ini digunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang telah ditentukan. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, apakah terdapat korelasi atau tidak yaitu dengan uji korelasi berganda dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak yaitu dengan uji parsial.

3.6.4.1.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh satu variabel bebas (*turnover intention*) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi dan *organizational-based self-esteem*.

Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Turnover Intention

(a) = Nilai Konstanta

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Organization-based self-esteem

b_1 = Koefisien regresi komitmen organisasi

b_2 = Koefisien regresi *Organization-based self-esteem*

Persamaan stimulasi yang dipakai untuk menghitung koefisien regresi adalah:

$$\Sigma Y = a.n + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma Y_1 Y = a. \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma Y_2 Y = a. \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2$$

Untuk menghitung dilakukan dengan menggunakan perhitungan melalui computer dengan menggunakan SPSS 12 (Sujana, 1989).

3.6.4.1.2 Uji Korelasi Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas (variabel y) dengan beberapa variabel bebas (variabel x) secara serempak. Sehingga dapat dilihat apakah terjadi pengaruh korelasi antara variabel komitmen organisasi, *turnover intention* dan *Organization-based self-esteem* secara bersama sama, dengan menggunakan output model summary pada SPSS.

Berdasarkan adanya regresi linier berganda tersebut koefisien korelasi berganda dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y,1,2} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

R_y = Koefisien korelasi

X_1 = Variabel Komitmen organisasi

X_2 = Variabel *Organization-based self-esteem*

b_1 = Koefisien regresi Komitmen organisasi

b_2 = Koefisien regresi *Organization-based self-esteem*

3.6.4.2 Analisis Regresi Linier dengan Variabel Moderating

Analisis ini digunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang telah ditentukan. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, apakah terdapat korelasi atau tidak yaitu dengan uji korelasi berganda dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak yaitu dengan uji parsial.

3.6.4.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel *Organization-based self-esteem* merupakan variabel moderating.

Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 (X_1 \cdot X_2)$$

Dimana :

(a) = Nilai Konstanta

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = *Organization-based self-esteem*

$X_1 * X_2$ = Interaksi antara Komitmen organisasi dengan *Organization-based self-esteem*

b_1 = Koefisien regresi komitmen organisasi

b_2 = Koefisien regresi *Organization-based self-esteem*

b_3 = Koefisien regresi moderating

3.6.4.2.2 Uji Korelasi Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas (variabel y) dengan beberapa variabel bebas (variabel x) secara serempak. Sehingga dapat dilihat apakah terjadi pengaruh korelasi antara variabel komitmen organisasi, *turnover intention* dan *Organization-based self-esteem* secara bersama sama, dengan menggunakan output model summary pada SPSS.

Berdasarkan adanya regresi linier berganda tersebut koefisien korelasi berganda dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y,1,2} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum (x_1 * x_2) y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

R_y = Koefisien korelasi

x_1 = Variabel Komitmen organisasi

x_2 = Variabel *Organization-based self-esteem*

$X_1 * X_2$ = Interaksi antara Komitmen organisasi dengan *Organization-based self-esteem*

b_1 = Koefisien regresi Komitmen organisasi

b_2 = Koefisien regresi *Organization-based self-esteem*

b_3 = Koefisien regresi moderating

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji Hipotesis Pertama

Dalam melakukan uji hipotesis pertama dilakukan tanpa variabel moderating, langkah pertama yang dilakukan adalah menghitung besarnya masing-masing variabel independen. Setelah data variabel dependen dan independen tersedia, dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data layak untuk regresi.

Dalam memutuskan apakah hipotesis ditolak atau tidak maka dilakukan uji t dan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2). Berikut ini adalah penjelasan dari pengujian tersebut yaitu :

3.6.5.1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi dan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel turnover intention (variabel X) terhadap komitmen organisasi (variabel Y).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_{0_1} : \beta_1 = 0$$

Komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

$$H_{a_1} : \beta_1 \neq 0$$

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Untuk memutuskan apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima maka digunakan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

3.6.5.1.1 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi total variabel dependen.

3.6.5.2 Uji Hipotesis Kedua

Dalam melakukan uji hipotesis kedua dilakukan dengan variabel moderating, langkah pertama yang dilakukan adalah menghitung besarnya masing-masing variabel independen. Setelah data variabel dependen dan independen tersedia, dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data layak untuk regresi.

Dalam memutuskan apakah hipotesis ditolak atau tidak maka dilakukan uji t dan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2). Berikut ini adalah penjelasan dari pengujian tersebut yaitu :

3.6.5.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi dan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel turnover intention (variabel X) terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_{o_2} : \beta_2 = 0$$

Komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui *organizational-based-self-esteem* sebagai variabel moderating

$$H_{a_2} : \beta_2 \neq 0$$

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui *organizational-based-self-esteem* sebagai variabel moderating.

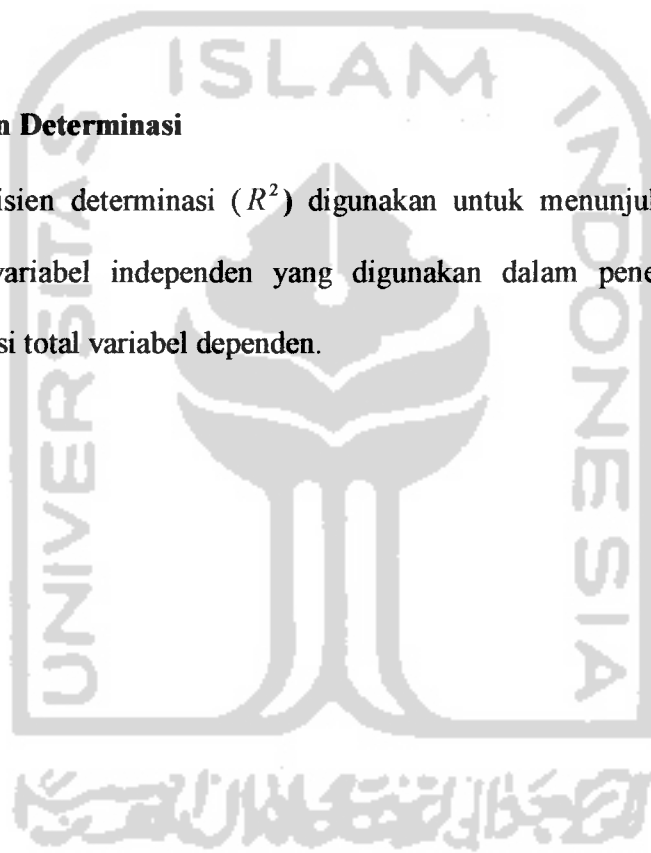
Untuk memutuskan apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima maka digunakan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

3.6.5.2.2 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi total variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 PELAKSANAAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan turnover intention, akan tetapi juga ditujukan untuk mengetahui apakah *organizational-based self-esteem* dapat berperan sebagai variabel moderating pada hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Dan pada akhirnya penelitian ini ditujukan untuk mengatasi beberapa dampak yang muncul dari tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan yang antara lain menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Penelitian ini mengambil sample Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di wilayah Yogyakarta dan Surakarta. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada pertengahan bulan November 2005 sampai pada akhir bulan Desember 2005. Untuk menghindari lamanya proses pengumpulan data, maka peneliti membagikan kuesioner sebanyak mungkin dengan cara mengantar langsung dan kemudian mengambilnya secara langsung dari tempat responden.

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis untuk mendapatkan jawaban masalah yang dinyatakan sebelumnya. Pada bagian sebelumnya, telah diterangkan berbagai metode pengujian yang akan dilakukan. Bab ini menjelaskan berbagai hasil analisis data beserta interpretasinya.

Selain pengujian hipotesis, peneliti juga melakukan analisis untuk memberikan deskripsi yang cukup mengenai responden. Untuk itu, gambaran responden akan dibahas terlebih dahulu. Distribusi kuesioner dari masing-masing KAP dapat dilihat pada tabel.4.1.

Tabel 4. 1
Distribusi Kuesioner

No	Kantor Akuntan Publik (KAP)	Wilayah	Kuesioner	
			Disebar	Kembali
1.	KAP – Payamta	Surakarta	10	10
2.	KAP – Soemantri	Surakarta	10	8
3.	KAP – Wartono	Surakarta	10	9
4.	KAP – Pamudji	Yogyakarta	10	10
5.	KAP - Sri Suharni	Yogyakarta	10	10
6.	KAP – Abdul Muntalib	Yogyakarta	15	12
7.	KAP – Henry Susanto	Yogyakarta	10	10
8.	KAP – Hadori	Yogyakarta	10	10
Total			85	79

Sumber: Diolah dari data primer

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa dari 85 kuesioner yang dibagikan, hanya 79 diantaranya yang kembali (92,94 %). Tingkat pengembalian yang sangat tinggi. Tingkat pengembalian yang cukup representatif, karena populasi penelitian ini

sedikit. Roscoe (1975) dalam Sekaran (2000: 296) menyatakan bahwa dalam menentukan ukuran sample terdapat beberapa aturan, yaitu antara lain ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500, dan jika menyangkut analisis *multiple regression*, jumlah sampel harus beberapa kali (10 atau lebih) dari jumlah variabel. Dengan pedoman ini, sampel penelitian cukup baik karena lebih dari 30.

4.2 DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah bagian keseluruhan anggota Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di wilayah Yogyakarta dan Surakarta yang telah memenuhi kriteria sampel. Selanjutnya, berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan, maka responden digolongkan kedalam beberapa kelompok yang berdasarkan atas jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan.

4.2.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Perempuan	46	58
Laki-Laki	33	42
Total	79	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 46 responden atau 58% dan responden laki-laki sebanyak 33 responden atau 42%.

4.2.2 Lama Bekerja

Lama bekerja menunjukkan lama kerja karyawan pada kantor akuntan publik pada saat penelitian dilakukan. Hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai lama bekerja seperti terlihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	6	7,59
1 – 2 tahun	34	43,00
2 – 3 tahun	23	29,11
> 3 tahun	16	20,25
Total	79	100

Keterangan : Diolah dari data primer

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah bekerja antara 1-2 tahun (43%), kemudian responden dengan yang bekerja antara 2-3 tahun (29,11%), yang bekerja lebih dari 3 tahun (20,25%), dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu 7,59%.

4.2.3 Pendidikan

Tingkat pendidikan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. 4 dibawah ini.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
Tamat Diploma	10	12,66
Tamat S1	45	56,96
Tamat S2	15	18,99
Lain-lain	9	11,39
Total	79	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dengan melihat tabel 4.4 maka dapat diketahui, bahwa sebagian besar responden berpendidikan tamat S1 yaitu sebesar 56,96%, kemudian tamat S2 sebesar 18,99%, tamat Diploma sebesar 12,66%, dan lain-lain sebesar 11,39%.

4.3 PENGUJIAN KUALITAS DATA

4.3.1 Uji Validitas

Analisis validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu pengukuran melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, semakin tinggi hasil pengukuran mengenai sarannya. Validitas alat ukur, diuji dengan menghitung korelasi antara skor item yang diperoleh dari setiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dalam pengukuran. Validitas alat ukur dicari dengan menguji korelasi skor item dengan skor total yang diperoleh dari

jawaban responden terhadap kuesioner. Teknik yang digunakan adalah *Correlation Product Moment*, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan r tabel sebesar 0,151. Jumlah kuesioner untuk uji validitas ini adalah lebih sebanyak 30. agar kuesioner valid maka r hitung harus lebih besar dari r tabel.

4.3.1.1 Komitmen Organisasi

Hasil yang diperoleh dari uji validitas terhadap kuesioner dari variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Uji validitas Komitmen Organisasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.8371	0,151	Valid
2	0.8247	0,151	Valid
3	0.8644	0,151	Valid
4	0.8505	0,151	Valid
5	0.8326	0,151	Valid
6	0.8764	0,151	Valid
7	0.8860	0,151	Valid
8	0.8697	0,151	Valid
9	0.8308	0,151	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5, kuesioner tabel komitmen organisasi yang berjumlah 9 item semuanya memiliki r hitung > r tabel. Maka kuesioner pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid pada tingkat signifikansi 0,05.

4.3.1.2 Turnover Intention

Hasil yang diperoleh dari uji validitas terhadap kuesioner dari variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Uji validitas *Turnover Intention*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.8316	0,151	Valid
2	0.9176	0,151	Valid
3	0.9185	0,151	Valid
4	0.6759	0,151	Valid

Sumber: Lmpiran 4

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6, kuesioner tabel *turnover intention* yang berjumlah 4 item semuanya memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Maka kuesioner pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid pada tingkat signifikansi 0,05.

4.3.1.3 Organizational-based Self-esteem

Hasil yang diperoleh dari uji validitas terhadap kuesioner dari variabel *Organizational-based self-esteem* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7

Uji validitas *Organizational-based self-esteem*

Item	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0.6118	0,151	Valid
2	0.7147	0,151	Valid
3	0.7370	0,151	Valid
4	0.3569	0,151	Valid
5	0.7103	0,151	Valid
6	0.6325	0,151	Valid
7	0.6713	0,151	Valid
8	0.7471	0,151	Valid
9	0.6198	0,151	Valid
10	0.5926	0,151	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7, kuesioner tabel *Organizational-based self-esteem* yang berjumlah 10 item semuanya memiliki r hitung > r tabel. Maka kuesioner pada variabel *Organizational-based self-esteem* dinyatakan valid pada tingkat signifikansi 0,05.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap

konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan.

Untuk mengukur reliabilitas, alat ukur yang digunakan adalah tehnik *Alpha Cronbach*. Nilai r hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel *product moment*. Taraf signifikansi dengan alpha 5%. Instrumen penelitian yaitu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2000: 312).

Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel.4. 8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,9651	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,8945	0,6	Reliabel
<i>Organizational-based Self-esteem</i>	0,9279	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel-variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, *turnover intention* dan *organization-based self-esteem* adalah reliabel. Dari hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

4.4 ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum responden pada Kantor Akuntan Publik pada wilayah Surakarta dan Yogyakarta. Analisis ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner untuk menerangkan analisa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian. Dari data ini kemudian dideskripsikan untuk mengetahui klarifikasi secara umum dari responden pada Kantor Akuntan Publik pada wilayah Surakarta dan Yogyakarta.

4.4.1 Komitmen Organisasi

Tanggapan responden mengenai komitmen organisasi merupakan sifat positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi berarti tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*). Tanggapan responden mengenai komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4. 9

Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi

X1 Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Rendah (1 - 1.8)	25	31.6	31.6	31.6
	2 Rendah (> 1.8 - 2.6)	19	24.1	24.1	55.7
	3 Sedang (> 2.6 - 3.4)	14	17.7	17.7	73.4
	4 Tinggi (> 3.4 - 4.2)	14	17.7	17.7	91.1
	5 Sangat Tinggi (> 4.2 - 5)	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 5

Dari data pada tabel 4. 9 diatas dapat ditunjukkan bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 1 - 1,8 yaitu sebesar 25 dengan *frequency percent* sebesar 31,6. Jika interval yang didapat (1 – 1,8) dicocokkan dalam tabel 3. 2 (tabel kategori penilaian tanggapan responden terhadap komitmen organisasi, *turnover intention* dan *organizational-based self-esteem*) maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden Kantor Akuntan Publik pada wilayah Surakarta dan Yogyakarta terhadap komitmen organisasi masuk dalam kategori interval range 1 – 1,8 yaitu kategori sangat rendah. Kategori sangat rendah pada penilaian tanggapan responden terhadap komitmen organisasi dapat diartikan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut memiliki tingkat yang sangat rendah.

4.4.2 Turnover Intention

Tanggapan responden mengenai *turnover intention* mencerminkan seberapa besar keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang biasanya digambarkan sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* pada akhirnya tergambar dalam statistik masuk keluar tenaga kerja (*turnover*) yang kemudian mengakibatkan munculnya berbagai biaya-biaya yang tidak dapat dihindarkan yang muncul seiring dengan kenaikan tingkat *turnover intention*. Tanggapan responden mengenai *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4. 10 di bawah ini.

Tabel 4. 10

Tanggapan Responden terhadap *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Rendah (1 - 1.8)	10	12.7	12.7	12.7
	2 Rendah (> 1.8 - 2.6)	12	15.2	15.2	27.8
	3 Sedang (> 2.6 - 3.4)	15	19.0	19.0	46.8
	4 Tinggi (> 3.4 - 4.2)	14	17.7	17.7	64.6
	5 Sangat Tinggi (> 4.2 - 5)	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 5

Dari data pada tabel 4. 10 diatas dapat ditunjukkan bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 4,2 - 5 yaitu sebesar 28 dengan frequency percent sebesar 35,4. Jika interval yang didapat (4,2 - 5) dicocokkan dalam tabel 3. 2 (tabel kategori penilaian tanggapan responden terhadap komitmen organisasi, *turnover*

intention dan *organizational-based self-esteem*) maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden Kantor Akuntan Publik pada wilayah Surakarta dan Yogyakarta terhadap *turnover intention* masuk dalam kategori interval range 4,2 – 5 yaitu kategori sangat tinggi. Kategori sangat tinggi pada penilaian tanggapan responden terhadap *turnover intention* mencerminkan tingkat keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang biasanya digambarkan sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut memiliki tingkat yang sangat tinggi.

4.4.3 Organizational-based Self-esteem

Tanggapan responden mengenai *Organizational-based Self-esteem* merupakan sifat positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. *Organizational-based Self-esteem* adalah suatu derajat dimana anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan jalan berpartisipasi dengan peraturan yang ada pada organisasi tempat mereka bekerja dan tindakan yang mereka lakukan dalam konteks organisasi. Tanggapan responden mengenai *Organizational-based Self-esteem* dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4. 11

Tanggapan Responden terhadap *Organizational-based Self-esteem*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Rendah (1 - 1.8)	6	7.6	7.6	7.6
	2 Rendah (> 1.8 - 2.6)	21	26.6	26.6	34.2
	3 Sedang (> 2.6 - 3.4)	30	38.0	38.0	72.2
	4 Tinggi (> 3.4 - 4.2)	20	25.3	25.3	97.5
	5 Sangat Tinggi (> 4.2 - 5)	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber :Lampiran 5

Dari data pada tabel 4. 11 diatas dapat ditunjukkan bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 2,6 – 3,4 yaitu sebesar 30 dengan frequency percent sebesar 38,0. Jika interval yang didapat (2,6 – 3,4) dicocokkan dalam tabel 3. 2 (tabel kategori penilaian tanggapan responden terhadap komitmen organisasi, *turnover intention* dan *organizational-based self-esteem*) maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden Kantor Akuntan Publik pada wilayah Surakarta dan Yogyakarta terhadap *organizational-based self-esteem* masuk dalam kategori interval range 2,6 – 3,4 yaitu kategori sedang. Kategori sedang pada penilaian tanggapan responden terhadap *organizational-based self-esteem* dapat diartikan tingkat derajat dimana anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan jalan berpartisipasi dengan peraturan yang ada pada organisasi tempat mereka bekerja dan tindakan yang mereka lakukan dalam konteks organisasi organisasi tersebut memiliki tingkat yang sedang.

4.5 PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan adalah shahih maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi normalitas dan multikolinieritas. Untuk menguji/mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik menggunakan alat Bantu komputer program SPSS 12.

4.5.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas data digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dari masing-masing variabel, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Secara lengkap hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sign (2-tailed)	Signifikasi	Kesimpulan
Komitmen organisasi	0,261	0,05	Normal
<i>Turnover intention</i>	0,103	0,05	Normal
<i>Organizational-based self-esteem</i>	0,659	0,05	Normal

Sumber :Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien Asymp.Sign (*2-tailed*) untuk variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,261 lebih besar dari 0,05, variabel *turnover intention* yaitu sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05 dan variabel *organizational-based self-esteem* yaitu sebesar 0,659 lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai koefisien Asymp. Sign (2-tailed) masing – masing variabel lebih besar dari 0,05.

4.5.2 Uji Heteroskedatisitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana varian setiap variabel gangguan (*disturbance term*) yang dibatasi oleh nilai tertentu pada variabel-variabel bebas tidak terbentuk nilai konstan yang sama dengan σ^2 . Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedatisitas akan dilakukan pengujian dengan *uji Glejser*. Secara lengkap hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedatisitas

Hipotesis	Variabel	t _{hitung}	Prob	Kesimpulan
Pertama	Komitmen organisasi	0,626	0,533	Bebas heteroskedatisitas
	<i>Organizational-based self-esteem</i>	1,331	0,187	Bebas heteroskedatisitas
Kedua	Komitmen Organisasi	0,317	0,752	Bebas heteroskedatisitas
	<i>Organizational-based self-esteem</i>	1,854	0,068	Bebas heteroskedatisitas
	Interaksi	0,882	0,380	Bebas heteroskedatisitas

Sumber :Lampiran 6

Hasil pengujian pada probabilitas 5% menunjukkan nilai probabilitas dari ketiga variabel lebih kecil dari 5%, maka dapat disimpulkan untuk ketiga variabel tidak ada masalah heteroskedasitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada Tolerance Value atau Varian Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai VIF disekitar angka 1, sedangkan batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Secara lengkap hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multi kolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen organisasi	0,994	1,006	Bebas multikolinieritas
<i>Organizational-based self-esteem</i>	0,994	1,006	Bebas multikolinieritas

Sumber :Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,994 kurang dari 1 dan nilai Varian Inflation Factor (VIF) sebesar 1,006 kurang dari 10 dan variabel *Organizational-based self-*

esteem tolerance sebesar 0,994 kurang dari 1 dan memiliki nilai Varian Inflation Factor (VIF) sebesar 1,006 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dari masalah multikolinieritas.

4.5.4 Uji Auto Korelasi

Auto korelasi menggambarkan adanya korelasi berurutan antara unsur-unsur variabel gangguan (disturbance term) dalam suatu rangkaian data runtun waktu (*timeseries*). Untuk melihat adanya auto korelasi dalam penelitian ini digunakan metode Durbin Watson (D-W). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi

Hipotesis	DW	dl	du	4-du	Kesimpulan
Pertama	2,030	1,586	1,688	2,34	Bebas Autokorelasi
Kedua	1,969	1,586	1,688	2,34	Bebas Autokorelasi

Sumber :Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai Durbin Watson (D-W) untuk hipotesis pertama yaitu sebesar 2,030 dan untuk hipotesis kedua yaitu sebesar 1,969, dapat disimpulkan bahwa nilai D-W berada di antara nilai DU hingga (4-DU) berarti tidak terjadi autokorelasi.

4.6 PENGUJIAN VERIFIKATIF

Dalam analisis verifikatif ini terdapat beberapa alat analisis untuk mendapatkan suatu model regresi yaitu dengan menggunakan uji regresi linear

berganda, apakah terdapat korelasi atau tidak yaitu dengan uji korelasi berganda dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak yaitu dengan korelasi parsial.

4.6.1 Analisis Regresi Linier Tanpa Variabel Moderating

4.6.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel bebas secara keseluruhan dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi dan *organizational-based self-esteem* terhadap variabel *turnover intention*.

Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dari perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 6,012 - 0,597 X_1 - 0,348 X_2$$

Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Pengertian angka-angka yang terdapat dalam perhitungan tersebut adalah :

- a. Nilai Konstanta (a) = 6,012

Yang dimaksud adalah suatu konstanta yang secara teoritis menunjukkan besarnya *turnover intention*. Dalam hal ini apabila Komitmen organisasi dan *Organizational-Based Self-Esteem* mempunyai nilai yang tetap *Turnover Intention* akan mempunyai nilai sebesar 6,012.

- b. Koefisien regresi X1 (b1) = -0,597.

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini diasumsikan bahwa apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan apabila komitmen organisasi baik maka akan berdampak pada *turnover intention* yang nantinya akan mengalami penurunan.

- c. Koefisien regresi X2 (b_2) = -0,348

Organizational-Based Self-Esteem mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini diasumsikan bahwa apabila *Organizational-Based Self-Esteem* mengalami peningkatan maka *turnover intention*-nya akan mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan apabila *Organizational-Based Self-Esteem* baik maka akan berdampak pada *turnover intention*-nya yang nantinya akan mengalami penurunan.

4.6.1.2 Analisis Korelasi Berganda

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (variabel X1 dan X2) dengan variabel tidak bebas (y) secara serempak. Untuk itu dapat dilihat apakah terjadi pengaruh korelasi antara variabel komitmen organisasi, *turnover intention* dan *Organizational-Based Self-Esteem* secara bersama sama, maka dapat diketahui dari output model summary pada SPSS diperoleh korelasi berganda sebesar 0,611. Pengujian signifikansi korelasi yang diperoleh dilakukan dengan membandingkan antara nilai F signifikan, dengan tingkat kepercayaan 95% atau pada tingkat signifikansi 5% ($\sigma = 0,05$). Nilai

f_{hitung} -nya didapatkan dari output SPSS adalah 22,650. Berdasarkan hasil pengujian korelasi berganda diketahui bahwa nilai f_{hitung} 22,650 > f_{tabel} 3,117. Maka dapat disimpulkan bahwa model $Y = 6,012 - 0,597 X1 - 0,348 X2$ dapat digunakan atau sudah tepat.

4.6.2 Analisis Regresi Linier dengan Variabel Moderating

4.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji apakah variabel *Organizational-Based-Self-Esteem* merupakan variabel moderating maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 (X1 * X2)$$

Dari perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 7,543 - 1,237 X1 - 0,892 X2 + 0,225 (X1 * X2)$$

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) = 7,543

Yang dimaksud adalah suatu konstanta yang secara teoritis menunjukkan besarnya *turnover intention*. Apabila Komitmen organisasi dan *Organizational-Based Self-Esteem* tetap maka *Turnover Intention* sebesar 7,543.

- b. Koefisien regresi X1 (b1) = -1,237.

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen organisasi mengalami

peningkatan maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 1,237.

- c. Koefisien regresi X2 (b_2) = -0,892

Organizational-Based Self-Esteem mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa apabila *Organizational-Based Self-Esteem* mengalami peningkatan maka turnover intention-nya akan mengalami penurunan sebesar 0,892.

- d. Koefisien regresi moderating ($X_1 * X_2$) (b_3) = 0,225.

Moderating ($X_1 * X_2$) mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa apabila Moderating ($X_1 * X_2$) mengalami peningkatan maka turnover intentionnya mengalami peningkatan sebesar 0,225.

4.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (variabel X1 dan X2) dengan variabel tidak bebas (y) secara serempak. Untuk itu dapat dilihat apakah terjadi pengaruh korelasi antara variabel komitmen organisasi, *turnover intention*, maka dapat diketahui dari output model summary pada SPSS diperoleh korelasi berganda sebesar 0,630. Pengujian signifikan korelasi yang diperoleh dilakukan dengan membandingkan antara nilai F signifikan, dengan tingkat kepercayaan 95% atau pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka pada degree of freedom (DF) untuk pembilang 3 dan DF untuk penyebut 76, diperoleh $f_{tabel} = 3,117$. Sedangkan f_{hitung} -nya adalah 16,414.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa $f_{hitung} 16,414 > f_{tabel} 3,117$. Maka dapat disimpulkan bahwa model $Y = 7,543 - 1,237 X_1 - 0,892 X_2 + 0,225 (X_1 * X_2)$ dapat digunakan atau sudah tepat.

4.7 PENGUJIAN HIPOTESIS

4.7.1 Uji Hipotesis Pertama

Dalam melakukan uji hipotesis pertama dilakukan tanpa variabel moderating, langkah pertama yang dilakukan adalah menghitung besarnya masing-masing variabel independen. Setelah data variabel dependen dan independen tersedia, dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data layak untuk regresi.

Dalam memutuskan apakah hipotesis ditolak atau tidak maka dilakukan uji t dan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2). Berikut ini adalah penjelasan dari pengujian tersebut yaitu :

4.7.1.1 Uji Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi dan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel *turnover intention* (variabel X) terhadap komitmen organisasi (variabel Y).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_{o_1} : \beta_1 = 0$$

H_o₁ : komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention

$$H_{a_1} : \beta_1 \neq 0$$

H_a₁ : komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention

Untuk memutuskan apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima maka digunakan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS akan didapat dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial

Pengaruh	$-t_{hitung}$	$-t_{tabel}$	Hipotesis
X₁ terhadap Y	-6,086	2,642	Ada pengaruh

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji hipotesis (*t-test*) diperoleh $-t_{hitung}$ sebesar -6,086 dan tingkat sigifikasi 0,000, sedangkan harga koefisien $-t_{tabel}$ dengan alpha 5 persen adalah 2,642. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rivai (2001) dan Toly (2001). Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Meningkatnya level komitmen organisasi yang dimiliki akuntan akan menekan *turnover intention*.

4.7.1.2 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi total variabel dependen.

Berdasarkan hasil regresi setelah dilakukan uji asumsi klasik, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,373, hal ini menunjukkan bahwa 37,3% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 62,7% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.7.2 Uji Hipotesis Kedua

Dalam melakukan uji hipotesis kedua dilakukan dengan variabel moderating, langkah pertama yang dilakukan adalah menghitung besarnya masing-masing variabel independen. Setelah data variabel dependen dan independen tersedia, dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data layak untuk regresi.

Dalam memutuskan apakah hipotesis ditolak atau tidak maka dilakukan uji *t* dan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel

dependen digunakan koefisien determinasi (R^2). Berikut ini adalah penjelasan dari pengujian tersebut yaitu :

4.7.2.1 Uji Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *Organizational-Based Self-Esteem* sebagai variabel moderating.

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi dan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel *turnover intention* (variabel X) terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Ho_2 : \beta_2 = 0$$

Ho₂ : komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan Organizational-Based Self-Esteem sebagai variabel moderating

$$Ha_2 : \beta_2 \neq 0$$

Ha₂ : komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan Organizational-Based Self-Esteem sebagai variabel moderating

Untuk memutuskan apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima maka digunakan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS akan didapat dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial

Pengaruh	t_{hitung}	t_{tabel}	Hipotesis
X1 *X2 terhadap Y	1,686	1,665	Ada pengaruh

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji hipotesis (*t-test*) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,686 dan tingkat sinifikasi 0,000 sedangkan harga koefisien t_{tabel} dengan alpha 5 persen adalah 1,665 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan *Organizational-Based Self-Esteem* sebagai variabel moderating.

4.7.2.2 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi total variabel dependen.

Berdasarkan hasil regresi setelah dilakukan uji asumsi klasik, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,396, hal ini menunjukkan bahwa 39,6% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi

dan *Organizational-Based Self-Esteem*. Sedangkan sisanya yaitu 60,4% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menjawab hipotesis yang kedua digunakan analisis regresi berganda dengan efek moderator, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien determinasi regresi sebelum termoderasi dan sudah dimoderasi. Hasil analisis disajikan dalam tabel 4. 18 di bawah ini.

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi Berganda dengan Efek Moderator

Keterangan	R²	Perubahan
Persamaan tak termoderasi	0,373	0,023
Persamaan termoderasi	0,396	

Sumber: Lampiran 7

Hasil analisis dalam tabel 4. 18 mendukung hipotesis kedua karena terdapat pengaruh yang signifikan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di moderasi oleh *Organizational-Based Self-Esteem*, artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini dapat dilihat dari perubahan peningkatan koefisien determinasi persamaan tak termoderasi ke koefisien determinasi yang termoderasi yaitu sebesar 0,023 atau 2,3%

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk lebih memahami mengenai komitmen organisasi, *turnover intention*, dan *organizational-based self-esteem*, memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui *organizational-based self-esteem* sebagai *variable moderating*.

Penelitian ini mengambil sampel Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di wilayah Yogyakarta dan Surakarta. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengujian-pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Pertama

- a. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh secara signifikan dan negatif karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- b. Kecilnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,373 menunjukkan bahwa sebanyak 37,3 % turnover intention dipengaruhi oleh variabel

5.3 Saran-saran

Untuk Peneliti Selanjutnya :

1. Variabel independen yang digunakan harus lebih dikembangkan. Pengembangan ini perlu dilakukan mengingat banyak variabel lain yang berperan dalam mempengaruhi kelengkapan pengungkapan seperti status perusahaan, penerbitan sekuritas tahun berikutnya, dan lain sebagainya.
2. Menambah sampel yang digunakan, sehingga hasil yang diperoleh bisa lebih baik dalam mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kelengkapan pengungkapan laporan keuangan.

Untuk Kantor Akuntan Publik :

Manager hendaknya membangun komitmen organisasional dengan cara sebagai berikut :

1. Mengutamakan nilai-nilai manusia.

Yang dimaksud yaitu bahwa dalam memandang karyawan, dia harus dipandang sebagai manusia, bukan sebagai factor produksi yang lain.

- a. **Memahami apa yang diinginkan.** Maksudnya, karyawan memahami apa yang diinginkan organisasi, begitu pula sebaliknya dengan organisasi.
- b. **Nyatakan secara tertulis.** Dapat berupa brosur, buku pegangan dan lain-lain
- c. **Menjalankan yang dikatakan.** Organisasi menterjemahkannya ke seluruh tindakan nyata.

2. Memberikan prioritas untuk mewujudkan komitmen organisasional.

- a. **Komunikasi dua arah.** Mencakup komunikasi dari atasan ke bawahan (*top-down*) maupun dari bawahan ke atasan (*bottom-up*).
- b. **Kesatuan.** Untuk mendapatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, diperlukan adanya kesesuaian antara kepentingan individu dan kepentingan kelompok.
- c. **Mediasi transidental.** Untuk mendapatkan karyawan yang komit, organisasi terlebih dahulu harus memiliki ideology, misi dan nilai-nilai yang dapat dijadikan landasan bagi komitmen mereka.
- d. **Mempekerjakan karyawan berdasarkan nilai.** Komitmen karyawan dapat diidentifikasi sejak tahap awal.
- e. **Securitizing.** Yang dimaksud adalah jaminan organisasi dalam memberikan keamanan kerja.
- f. **Hard-size reward.** Sistem reward yang ketat dalam arti reward yang diberikan kepada seseorang yang mencerminkan seberapa sumbangannya terhadap laba atau output perusahaan. Sekaligus jaminan kesejahteraan.

3. Actualizing.

Organisasi harus meyakinkan bahwa semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya. Karyawan perlu diberi pendidikan dan pelatihan, serta program. Selain itu harus dipersiapkan jenjang karier yang jelas, maka aktualisasi diri karyawan terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini (1998), "*Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*", Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Gujarati, Damodar (1995), "*Basic Econometric*", Third Edition, McGraw Hill International, NewYork
- Halim, Abdul, Achmad Tjajono dan Muh. Fakhri Husein (2000), "*Sistem Pengendalian Manajemen*", Edisi Revisi, Yogyakarta: Amp YKPN.
- Mulyono, Sri (1991), "*Statistika Untuk Ekonomi*", Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Pangabean, Mutiara S. (2001), "*Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasar Karakteristik Individu*", Media Riset Bisnis dan Manajemen.
- Pierce, Jon L, Donald Gardner, Larry L. Cummings dan Randall B.Dunham, 1989, "*Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement and Validation*", Academy of Management Journal.
- Rivai, Hanif Amali (2001), "*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar*", Jurnal Bisnis dan Akuntansi
- Sudarmanto, Gunawan (2004), "*Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*" Graha Ilmu.

Sudjana 1989, "*Metode Statistika*", Edisi Kelima, Tarsito, Bandung

Toly, Agus Irianto (2001), "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Akuntan Publik*", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*



LAMPIRAN 1



SURAT PERMOHONAN IJIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 028/DEK/10/Bag.Um/ XI/2005
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

14 Nopember 2005

Kepada Yth.
Pimpinan Kantor Akuntan Publik
Surakarta

Assalamu'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Déwi Andria Sari
No. Mahasiswa : 02312231
Jurusan : Akuntansi
Alamat : Jl. Ringin Raya Gg. Puri Permata No. 6 Condong Catur, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING.

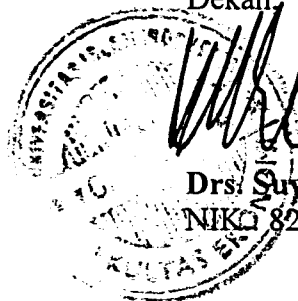
Dosen Pembimbing : Dra. Erna Hidayah, M.Si, Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Dekan



Drs. Suwarsono Muhammad, MA ^{Tin}
NIK 82.048



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 028/DEK/10/Bag.Um/ XI/2005
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

14 Nopember 2005

Kepada Yth.
Pimpinan Kantor Akuntan Publik
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Dewi Andria Sari
No. Mahasiswa : 02312231
Jurusan : Akuntansi
Alamat : Jl. Ringin Raya Gg. Puri Permata No. 6 Condong Catur, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING.

Dosen Pembimbing : Dra. Erna Hidayah, M.Si, Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb



Drs. Suyarsono Muhammad, MA *ky*

NIKSI 82.048

LAMPIRAN 2



KUESIONER

KUESIONER



Peneliti sangat menghargai bantuan dan kerjasama Bapak / Ibu / Saudara. Tolong pastikan bahwa Bapak Ibu / Saudara tidak melewatkan satu pertanyaanpun, dan kembalikan angket ini saat peneliti mengunjungi kantor Anda kembali.

KUESIONER

Kuesioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan. Yakinkan Bapak / Ibu / Saudara hanya mengisi atau menyilang (×) satu jawaban dan tidak ada pertanyaan yang tidak dijawab

→ BAGIAN A

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita

Lama Bekerja : a. < 1 th c. > 2 -3 th
b. 1 – 2 th d. > 3 th

Pendidikan Terakhir : a. S1 c. S3
b. S2

→ BAGIAN B

Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan komitmen organisasi. Bapak / Ibu / Saudara diminta untuk menunjukkan seberapa jauh Bapak / Ibu / Saudara setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan tersebut. Berilah tanda silang (×) bagi pilihan Bapak / Ibu / Saudara.

Keterangan :

SS (5) : Sangat Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

S (4) : Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

N (3) : Netral

Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berkeinginan memberikan segala upaya untuk membantu KAP ini menjadi sukses.					
2	Saya membanggakan KAP ini kepada teman-teman saya sebagai suatu KAP yang baik / layak untuk bekerja.					
3	Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan, agar tetap bekerja pada KAP ini					
4	Saya menemukan bantuan sistem nilai (value)saya sama dengan sistem nilai KAP ini.					
5	Saya bangga mengatakan pada orang lain bahwa saya bekerja di KAP ini.					
6	KAP ini memberikan peluang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja KAP.					
7	Saya merasa pilihan saya untu bekerja pada KAP ini sangat tepat dibandingkan dengan KAP lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya					
8	Kepedulian saya terhadap masa depan KAP dimana saya bekerja sangat besar.					
9	Bagi saya KAP ini adalah yang terbaik dibandingkan dari semua kemungkinan KAP lain yang dipilih untuk bekerja.					

→ **BAGIAN C**

Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan *turnover intention* (keinginan pindah kerja). Bapak / Ibu / Saudara diminta untuk menunjukkan seberapa jauh Bapak / Ibu / Saudara setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan tersebut. Berilah tanda silang (×) bagi pilihan Bapak / Ibu / Saudara.

Keterangan :

SS (5) : Sangat Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

S (4) : Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

N (3) : Netral

Turnover Intention (Keinginan Pindah Kerja)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Banyaknya tekanan dalam pekerjaan membuat saya ingin berpindah dari pekerjaan yang saya jalani sekarang.					
2	Saya merasa dapat meninggalkan pekerjaan yang saat ini saya jalani.					
3	Saya secara aktif mencari pekerjaan lain.					
4	Jika saya bebas untuk memilih, saya akan meninggalkan pekerjaan yang saat ini saya jalani.					

→ **BAGIAN D**

Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan organizational-based Self-Esteem. Bapak / Ibu / Saudara diminta untuk menunjukkan seberapa jauh Bapak / Ibu / Saudara setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan tersebut. Berilah tanda silang (×) bagi pilihan Bapak / Ibu / Saudara.

Keterangan :

SS (5) : Sangat Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

S (4) : Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

N (3) : Netral

Organizational-Based Self-Esteem

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Di KAP ini, keberadaan saya diperhitungkan					
2	Di KAP ini, saya tidak dianggap remeh					
3	Di KAP ini, saya adalah orang yang penting					
4	Di KAP ini, saya dipercaya					
5	Ada kepercayaan terhadap diri saya di KAP ini					
6	Di KAP ini, saya dapat membuat perubahan					
7	Di KAP ini, saya berharga					
8	Saya senang membantu di KAP ini					
9	Di KAP ini, saya adalah orang yang efisien					
10	Di KAP ini, saya dapat diajak bekerja sama					

LAMPIRAN 3



TABULASI DATA

Case Summaries

	X1 Komitmen Organisasi	X2 Organization Based Self Esteem	Y Turnover Intention
1	2.56	2.50	4.25
2	2.56	2.50	4.25
3	2.56	3.40	4.25
4	1.33	1.80	4.75
5	1.11	1.70	5.00
6	4.00	3.80	3.00
7	4.11	3.80	3.75
8	2.89	1.70	4.25
9	3.89	2.70	2.25
10	4.44	3.60	2.00
11	3.89	3.00	1.75
12	2.67	3.40	4.50
13	3.56	3.20	3.25
14	2.00	3.90	1.50
15	2.56	1.70	4.50
16	2.33	2.80	4.00
17	2.33	3.40	4.00
18	1.89	2.70	3.00
19	1.11	1.90	5.00
20	3.89	1.90	1.75
21	1.89	2.70	5.00
22	3.78	3.70	2.75
23	1.44	2.80	4.75
24	1.56	3.60	2.75
25	1.78	2.70	4.25
26	1.33	1.70	5.00
27	3.33	2.80	2.00
28	1.33	2.40	5.00
29	3.22	3.90	3.00
30	2.00	3.90	1.50
31	1.33	1.90	5.00
32	1.33	2.80	5.00
33	2.11	3.80	2.00
34	1.89	3.20	4.00
35	2.44	2.00	4.75
36	1.67	2.60	4.75
37	3.00	3.80	1.50
38	2.78	2.00	3.25
39	1.56	2.40	4.00
40	2.11	3.10	4.25
41	3.00	3.60	4.00
42	1.78	2.20	4.25
43	2.33	2.80	4.25

Case Summaries

	X1 Komitmen Organisasi	X2 Organization Based Self Esteem	Y Turnover Intention
44	4.00	2.80	1.25
45	3.33	2.90	2.75
46	4.00	3.20	1.50
47	2.89	3.50	2.00
48	4.22	2.10	3.25
49	1.44	2.00	5.00
50	4.44	2.30	3.50
51	2.56	3.10	4.50
52	4.22	3.10	2.75
53	2.56	3.20	2.75
54	1.33	2.60	2.25
55	1.44	3.60	3.75
56	3.33	2.90	2.00
57	2.44	3.40	4.75
58	3.33	3.40	1.75
59	1.33	1.60	3.00
60	2.56	2.50	3.50
61	1.33	3.30	2.00
62	3.67	3.60	3.50
63	1.67	3.60	3.75
64	1.67	3.70	4.00
65	1.33	2.80	5.00
66	4.00	2.60	2.25
67	4.11	2.30	1.75
68	1.78	3.10	3.75
69	4.33	2.80	3.00
70	3.33	3.30	2.50
71	3.78	2.10	2.25
72	4.44	2.20	1.75
73	1.11	3.90	4.50
74	4.11	2.10	3.00
75	4.44	3.50	3.25
76	3.11	4.70	2.50
77	3.33	3.50	4.75
78	1.11	4.40	4.00
79	1.67	4.20	4.25
Total N	79	79	79

Case Summaries

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
1	3	2	2	3	2	3	3	2	3
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2

Case Summaries

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	1	1	1	1	1	2	2	1	2
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1
6	5	4	4	4	3	4	3	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	4	3	3	4	4	3	5	4	5
10	4	5	4	4	5	4	5	4	5
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	3	3	2	3	3	3	2
13	4	4	3	4	4	3	3	3	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2
16	2	3	2	2	3	2	3	2	2
17	2	4	2	2	4	2	2	2	1
18	2	3	2	2	3	1	1	1	2
19	2	1	1	1	1	1	1	1	1
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4
21	1	2	1	1	3	2	2	2	3
22	3	4	3	3	4	4	4	4	5
23	1	3	1	1	3	1	1	1	1
24	1	2	1	1	2	2	2	2	1
25	1	2	1	1	2	2	2	2	3
26	2	1	2	2	1	1	1	1	1
27	3	4	3	3	4	3	4	3	3
28	1	1	2	1	1	2	1	2	1
29	3	3	3	3	4	3	3	3	4
30	2	2	2	1	2	2	2	3	2
31	2	1	1	1	1	1	2	1	2
32	2	1	2	2	1	1	1	1	1
33	3	2	2	2	3	2	2	2	1
34	1	1	1	1	1	3	3	3	3
35	2	2	3	2	2	3	2	3	3
36	2	2	2	2	2	1	1	1	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	1	3	1	1	3	4	4	4	4
39	2	1	2	1	1	2	1	2	2
40	1	4	1	1	4	2	2	2	2
41	4	3	3	4	4	2	2	2	3
42	1	2	1	1	2	2	2	2	3
43	3	2	3	3	2	3	2	1	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	5	3	3	5	3	3	3	2
46	4	4	4	3	3	4	4	5	5

Case Summaries

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3
48	5	4	4	4	5	4	4	4	4
49	2	1	2	2	1	1	1	1	2
50	5	5	5	4	4	5	4	4	4
51	2	4	2	2	4	2	2	2	3
52	4	4	4	5	5	4	4	4	4
53	2	2	3	2	3	2	3	3	3
54	1	2	1	2	1	2	1	1	1
55	2	1	1	2	1	1	2	2	1
56	3	3	3	4	3	3	3	3	5
57	3	2	3	3	2	2	2	2	3
58	3	3	3	3	3	3	4	4	4
59	2	1	2	1	1	1	1	2	1
60	3	3	3	3	3	1	3	2	2
61	1	2	1	1	2	1	1	1	2
62	4	3	4	3	4	4	4	4	3
63	1	2	1	1	2	2	2	1	3
64	2	2	2	2	2	1	1	1	2
65	1	2	1	2	1	1	1	2	1
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4
68	2	1	2	2	2	1	2	2	2
69	4	5	4	4	5	4	4	4	5
70	3	4	3	3	4	4	3	3	3
71	2	4	2	2	4	5	5	5	5
72	4	4	5	4	5	4	5	4	5
73	1	2	1	1	1	1	1	1	1
74	4	5	4	4	4	4	4	4	4
75	5	4	4	5	4	5	5	4	4
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	4	3	3	4	3	4	3	3
78	1	1	1	1	1	1	2	1	1
79	1	2	2	2	2	2	1	1	2
Total	N	79	79	79	79	79	79	79	79

Case Summaries

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10
1	2	3	3	2	2	2	2	2	5	2
2	3	3	3	4	3	1	3	1	2	2
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
6	4	5	5	3	3	3	5	5	3	2

Case Summaries

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
8	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
9	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3
10	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
12	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
13	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1
16	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
17	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4
18	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4
19	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2
20	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2
21	2	3	3	1	2	2	3	3	3	5
22	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3
23	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
24	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4
25	3	2	4	1	3	3	2	4	2	3
26	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1
27	1	2	2	2	4	4	5	2	3	3
28	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2
29	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1
32	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2
33	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
35	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2
36	1	5	2	1	2	2	5	2	2	4
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
38	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
39	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
40	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3
41	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
43	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
44	2	4	2	3	3	4	4	2	1	3
45	1	4	4	1	3	4	4	4	2	2
46	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
47	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
48	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1
49	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1
50	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4

Case Summaries

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10
51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	4	4	1	4	2	2	4	1	4	5
53	2	3	3	3	3	3	5	3	5	2
54	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3
55	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4
56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4
58	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3
59	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
60	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
61	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
62	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3
63	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3
64	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5
65	1	5	2	1	5	3	5	2	2	2
66	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2
67	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2
68	3	3	2	4	2	3	3	2	4	5
69	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3
70	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
71	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
72	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1
73	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
74	2	1	3	2	2	4	1	3	1	2
75	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
76	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
77	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
78	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
79	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3
Total N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

Case Summaries

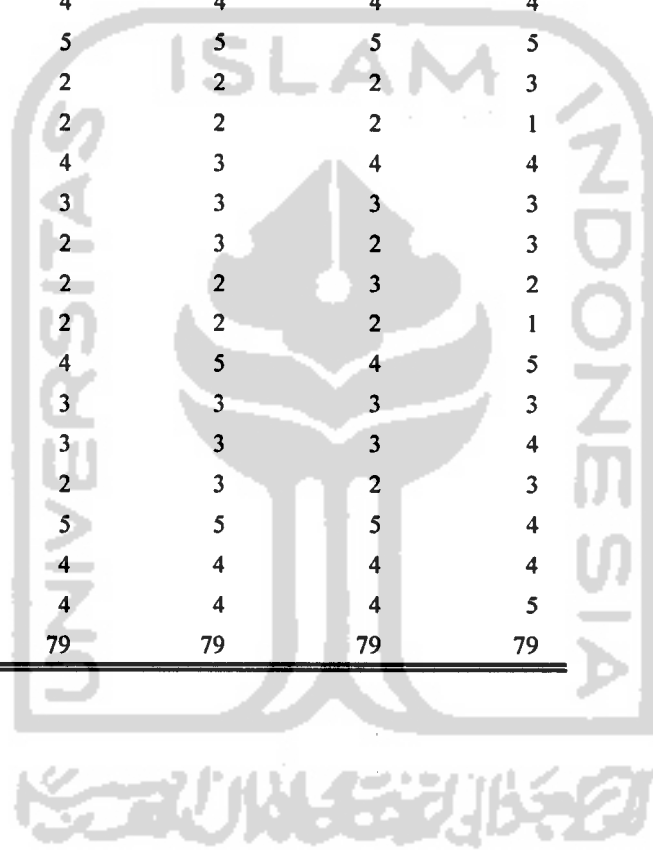
	T1	T2	T3	T4
1	4	5	4	4
2	4	4	5	4
3	4	4	4	5
4	5	4	5	5
5	5	5	5	5
6	3	3	3	3
7	4	3	4	4
8	4	4	4	5
9	4	2	2	1
10	4	2	1	1

Case Summaries

	T1	T2	T3	T4
11	2	2	1	2
12	3	5	5	5
13	4	3	3	3
14	1	1	1	3
15	3	5	5	5
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	3	3	3	3
19	5	5	5	5
20	2	2	2	1
21	5	5	5	5
22	3	3	3	2
23	5	5	5	4
24	2	2	3	4
25	4	4	4	5
26	5	5	5	5
27	2	2	2	2
28	5	5	5	5
29	3	3	3	3
30	1	1	1	3
31	5	5	5	5
32	5	5	5	5
33	2	2	2	2
34	4	4	4	4
35	5	5	5	4
36	5	5	5	4
37	2	2	1	1
38	3	3	4	3
39	4	4	4	4
40	5	5	5	2
41	4	4	4	4
42	5	5	5	2
43	5	5	5	2
44	2	1	1	1
45	3	3	3	2
46	1	2	1	2
47	2	2	2	2
48	3	3	4	3
49	5	5	5	5
50	4	3	4	3
51	5	5	5	3
52	3	3	2	3
53	2	3	3	3
54	3	2	2	2

Case Summaries

	T1	T2	T3	T4
55	4	4	4	3
56	2	2	2	2
57	5	5	5	4
58	2	2	1	2
59	3	2	2	5
60	4	3	3	4
61	2	2	2	2
62	4	3	4	3
63	3	4	3	5
64	4	4	4	4
65	5	5	5	5
66	2	2	2	3
67	2	2	2	1
68	4	3	4	4
69	3	3	3	3
70	2	3	2	3
71	2	2	3	2
72	2	2	2	1
73	4	5	4	5
74	3	3	3	3
75	3	3	3	4
76	2	3	2	3
77	5	5	5	4
78	4	4	4	4
79	4	4	4	5
Total N	79	79	79	79



LAMPIRAN 4



PENGUJIAN KUALITAS DATA

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

K Komitmen Organisasi

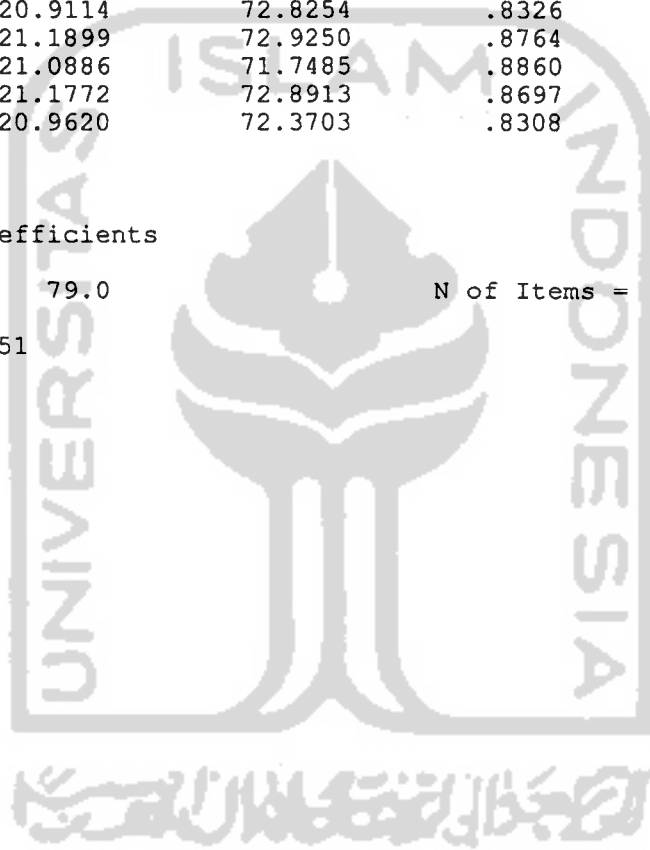
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K1	21.1646	73.4982	.8371	.9616
K2	21.0000	73.5897	.8247	.9622
K3	21.2278	73.9731	.8644	.9605
K4	21.2532	73.7043	.8505	.9610
K5	20.9114	72.8254	.8326	.9619
K6	21.1899	72.9250	.8764	.9598
K7	21.0886	71.7485	.8860	.9593
K8	21.1772	72.8913	.8697	.9601
K9	20.9620	72.3703	.8308	.9620

Reliability Coefficients

N of Cases = 79.0 N of Items = 9

Alpha = .9651



Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

O Organization Based Self Esteem

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
O1	26.4937	44.0993	.6118	.8859
O2	26.3544	41.2061	.7147	.8785
O3	26.4430	42.0704	.7370	.8774
O4	26.3797	46.7001	.3569	.9019
O5	26.3924	43.0107	.7103	.8797
O6	26.4937	43.4839	.6325	.8845
O7	26.1899	42.1302	.6713	.8817
O8	26.4177	41.5284	.7471	.8764
O9	26.4304	43.0175	.6198	.8853
O10	26.3671	42.8251	.5926	.8875

Reliability Coefficients

N of Cases = 79.0 N of Items = 10

Alpha = .8945

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

T Turnover Intention

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
T1	10.2025	12.5995	.8316	.9068
T2	10.2405	11.7747	.9176	.8778
T3	10.2532	11.0633	.9185	.8758
T4	10.3165	13.1678	.6759	.9563

Reliability Coefficients

N of Cases = 79.0 N of Items = 4

Alpha = .9279

LAMPIRAN 5



FREKUENSI

Frequencies

Statistics

		X1 Komitmen Organisasi	X2 Organization Based Self Esteem	Y Turnover Intention
N	Valid	79	79	79
	Missing	0	0	0
Mean		2.6385	2.9329	3.4177
Std. Error of Mean		.11995	.08150	.12919
Median		2.5556	2.9000	3.5000
Mode		1.33	2.80	4.25 ^a
Std. Deviation		1.06611	.72443	1.14824
Variance		1.13658	.52480	1.31846
Range		3.33	3.10	3.75
Minimum		1.11	1.60	1.25
Maximum		4.44	4.70	5.00
Sum		208.44	231.70	270.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X1 Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Rendah (1 - 1.8)	25	31.6	31.6	31.6
	2 Rendah (> 1.8 - 2.6)	19	24.1	24.1	55.7
	3 Sedang (> 2.6 - 3.4)	14	17.7	17.7	73.4
	4 Tinggi (> 3.4 - 4.2)	14	17.7	17.7	91.1
	5 Sangat Tinggi (> 4.2 - 5)	7	8.9	8.9	100.0
Total		79	100.0	100.0	

X2 Organization Based Self Esteem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Rendah (1 - 1.8)	6	7.6	7.6	7.6
	2 Rendah (> 1.8 - 2.6)	21	26.6	26.6	34.2
	3 Sedang (> 2.6 - 3.4)	30	38.0	38.0	72.2
	4 Tinggi (> 3.4 - 4.2)	20	25.3	25.3	97.5
	5 Sangat Tinggi (> 4.2 - 5)	2	2.5	2.5	100.0
Total		79	100.0	100.0	

Y Turnover Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Rendah (1 - 1.8)	10	12.7	12.7	12.7
	2 Rendah (> 1.8 - 2.6)	12	15.2	15.2	27.8
	3 Sedang (> 2.6 - 3.4)	15	19.0	19.0	46.8
	4 Tinggi (> 3.4 - 4.2)	14	17.7	17.7	64.6
	5 Sangat Tinggi (> 4.2 - 5)	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6



PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Komitmen Organisasi	X2 Organization Based Self Esteem
N		79	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.6385	2.9329
	Std. Deviation	1.06611	.72443
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.082
	Positive	.113	.066
	Negative	-.098	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008	.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261	.659

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y Turnover Intention
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4177
	Std. Deviation	1.14824
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.099
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 Komitmen _a Organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.071 ^a	.005	-.008	.51467

a. Predictors: (Constant), X1 Komitmen Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.104	1	.104	.392	.533 ^a
	Residual	20.396	77	.265		
	Total	20.500	78			

a. Predictors: (Constant), X1 Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.655	.155		4.217	.000
	X1 Komitmen Organisasi	.034	.055	.071	.626	.533

a. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Organization Based Self Esteem ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.150 ^a	.022	.010	.51015

a. Predictors: (Constant), X2 Organization Based Self Esteem

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.461	1	.461	1.771	.187 ^a
	Residual	20.039	77	.260		
	Total	20.500	78			

a. Predictors: (Constant), X2 Organization Based Self Esteem

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.435	.241		1.804	.075
	X2 Organization Based Self Esteem	.106	.080	.150	1.331	.187

a. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 Komitmen Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.036 ^a	.001	-.012	.51041

a. Predictors: (Constant), X1 Komitmen Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	1	.026	.100	.752 ^a
	Residual	20.060	77	.261		
	Total	20.086	78			

a. Predictors: (Constant), X1 Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.684	.154		4.436	.000
	X1 Komitmen Organisasi	.017	.054	.036	.317	.752

a. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Organization Based Self Esteem ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 ^a	.043	.030	.49971

a. Predictors: (Constant), X2 Organization Based Self Esteem

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.858	1	.858	3.436	.068 ^a
	Residual	19.228	77	.250		
	Total	20.086	78			

a. Predictors: (Constant), X2 Organization Based Self Esteem

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.304	.236		1.291	.201
	X2 Organization Based Self Esteem	.145	.078	.207	1.854	.068

a. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.X2 Int Komitmen Org* Organizatio n Based Self esteem ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.100 ^a	.010	-.003	.50818

a. Predictors: (Constant), X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.201	1	.201	.778	.380 ^a
	Residual	19.885	77	.258		
	Total	20.086	78			

a. Predictors: (Constant), X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem

b. Dependent Variable: |e| (Error Term)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	.134		4.636	.000
	X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem	.014	.016	.100	.882	.380

a. Dependent Variable: |e| (Error Term)

LAMPIRAN 7



ANALISIS VERIFIKATIF

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Turnover Intention	3.4177	1.14824	79
X1 Komitmen Organisasi	2.6385	1.06611	79
X2 Organization Based Self Esteem	2.9329	.72443	79
X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem	7.7961	3.69556	79

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem, X2 Organization Based Self Esteem, X1 Komitmen Organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 ^a	.396	.372	.90980	1.969

a. Predictors: (Constant), X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem, X2 Organization Based Self Esteem, X1 Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.760	3	13.587	16.414	.000 ^a
	Residual	62.080	75	.828		
	Total	102.840	78			

a. Predictors: (Constant), X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem, X2 Organization Based Self Esteem, X1 Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.543	1.029		7.330	.000
	X1 Komitmen Organisasi	-1.237	.392	-1.149	-3.157	.002
	X2 Organization Based Self Esteem	-.892	.353	-.563	-2.527	.014
	X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem	.225	.133	.725	1.686	.096



Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	X1 Komitmen Organisasi	-.571	-.343	-.283
	X2 Organization Based Self Esteem	-.261	-.280	-.227
	X1.X2 Int Komitmen Org* Organization Based Self esteem	-.560	.191	.151

a. Dependent Variable: Y Turnover Intention



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Turnover Intention	3.4177	1.14824	79
X1 Komitmen Organisasi	2.6385	1.06611	79
X2 Organization Based Self Esteem	2.9329	.72443	79

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Organization Based Self Esteem, X1 Komitmen Organisasi		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.373	.357	.92077	2.030

a. Predictors: (Constant), X2 Organization Based Self Esteem, X1 Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.406	2	19.203	22.650	.000 ^a
	Residual	64.434	76	.848		
	Total	102.840	78			

a. Predictors: (Constant), X2 Organization Based Self Esteem, X1 Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.012	.490		12.262
	X1 Komitmen Organisasi	-.597	.098	-.554	-6.086
	X2 Organization Based Self Esteem	-.348	.144	-.219	-2.408

Coefficients^a

Model		Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.000			
	X1 Komitmen Organisasi	.000	-.571	-.572	-.553
	X2 Organization Based Self Esteem	.018	-.261	-.266	-.219



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
X1 Komitmen Organisasi	.994	1.006
X2 Organization Based Self Esteem	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y Turnover Intention



LAMPIRAN 8



DAFTAR TABEL

Tabel Distribusi t

DF	α					DF	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1		0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6567	25.4517	12.7062	6.3138	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9248	6.2053	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8409	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7764	2.1318	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1634	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6459	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5086	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1314	1.7531	1.3408	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7969	2.3909	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0595	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	2.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9853	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2902
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3006	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6208	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6585	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6582	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6581	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6580	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6579	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6578	1.2887
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6577	1.2886
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6575	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6574	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6573	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6572	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6571	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6570	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6569	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6568	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881

Sumber : Database Microsoft Excel

Tabel Durbin-Watson Statistic : 5 percent significant points of dL and dU

N	K=1		K=2		K=3		K=4		K=5		K=6		K=7		K=8		K=9		K=10		
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	
6	0.610	1.400																			
7	0.700	1.356	0.467	1.896																	
8	0.763	1.332	0.559	1.777	0.368	2.287															
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588													
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822											
11	0.927	1.324	0.758	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.316	2.645	0.203	3.005									
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.379	2.506	0.268	2.832	0.171	3.149							
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.445	2.390	0.328	2.692	0.230	2.985	0.147	3.266					
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296	0.389	2.572	0.286	2.848	0.200	3.111	0.127	3.360			
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.220	0.447	2.472	0.343	2.727	0.251	2.979	0.175	3.216	0.111	3.438	
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157	0.502	2.388	0.398	2.624	0.304	2.860	0.222	3.090	0.155	3.304	
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104	0.554	2.318	0.451	2.537	0.356	2.757	0.272	2.975	0.198	3.184	
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060	0.603	2.257	0.502	2.461	0.407	2.667	0.321	2.873	0.244	3.073	
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.023	0.649	2.206	0.459	2.396	0.456	2.589	0.369	2.783	0.290	2.974	
20	1.120	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991	0.692	2.162	0.595	2.339	0.502	2.521	0.416	2.704	0.336	2.885	
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.964	0.732	2.124	0.637	2.290	0.547	2.460	0.461	2.633	0.380	2.806	
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940	0.769	2.090	0.677	2.246	0.588	2.407	0.504	2.571	0.424	2.734	
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920	0.804	2.061	0.715	2.208	0.628	2.360	0.545	2.514	0.465	2.670	
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902	0.837	2.033	0.751	2.174	0.666	2.318	0.584	2.464	0.506	2.613	
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886	0.868	2.012	0.784	2.144	0.702	2.280	0.621	2.419	0.544	2.560	
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873	0.897	1.992	0.816	2.117	0.735	2.246	0.657	2.379	0.581	2.513	
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.861	0.925	1.974	0.845	2.093	0.767	2.216	0.691	2.342	0.616	2.470	
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850	0.951	1.958	0.874	2.071	0.798	2.188	0.723	2.309	0.650	2.431	
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841	0.975	1.944	0.900	2.052	0.826	2.164	0.753	2.278	0.682	2.396	
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833	0.998	1.931	0.926	2.034	0.854	2.141	0.782	2.251	0.712	2.363	
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825	1.020	1.920	0.950	2.018	0.879	2.120	0.810	2.226	0.741	2.333	
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819	1.041	1.909	0.972	2.004	0.904	2.102	0.836	2.203	0.769	2.306	
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813	1.061	1.900	0.994	1.991	0.927	2.085	0.861	2.181	0.795	2.281	
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.808	1.080	1.891	1.015	1.979	0.950	2.069	0.885	2.162	0.821	2.257	
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.803	1.097	1.884	1.034	1.967	0.971	2.054	0.908	2.144	0.845	2.236	
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799	1.114	1.877	1.053	1.957	0.991	2.041	0.930	2.127	0.868	2.216	
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795	1.131	1.870	1.071	1.948	1.011	2.029	0.951	2.112	0.791	2.197	
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792	1.146	1.864	1.088	1.939	1.029	2.017	0.970	2.098	0.912	2.180	
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789	1.161	1.859	1.104	1.932	1.047	2.007	0.990	2.085	0.932	2.164	
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786	1.175	1.854	1.120	1.924	1.064	1.997	1.008	2.072	0.945	2.149	
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.776	1.238	1.835	1.189	1.895	1.139	1.958	1.089	2.002	1.038	2.088	
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771	1.291	1.822	1.246	1.875	1.201	1.930	1.156	1.986	1.110	2.044	
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.768	1.334	1.814	1.294	1.861	1.253	1.909	1.212	1.959	1.170	2.010	
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767	1.372	1.808	1.335	1.850	1.298	1.894	1.260	1.939	1.222	1.984	
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767	1.404	1.805	1.370	1.843	1.336	1.882	1.301	1.923	1.266	1.964	
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.768	1.433	1.802	1.401	1.837	1.369	1.873	1.337	1.910	1.305	1.948	
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770	1.458	1.801	1.428	1.834	1.399	1.867	1.369	1.901	1.339	1.935	
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772	1.480	1.801	1.453	1.831	1.425	1.861	1.397	1.893	1.369	1.925	
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774	1.500	1.801	1.474	1.829	1.448	1.857	1.422	1.886	1.396	1.916	
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.776	1.518	1.801	1.494	1.827	1.469	1.854	1.445	1.881	1.420	1.909	
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778	1.535	1.802	1.512	1.827	1.489	1.852	1.465	1.877	1.442	1.903	
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780	1.550	1.803	1.528	1.826	1.506	1.850	1.484	1.874	1.462	1.898	
150	1.720	1.746	1.706	1.760	1.693	1.774	1.679	1.788	1.665	1.802	1.651	1.817	1.637	1.832	1.622	1.847	1.608	1.868	1.574	1.877	
200	1.758	1.778	1.748	1.789	1.738	1.799	1.728	1.810	1.718	1.820	1.707	1.831	1.697	1.841	1.686	1.832	1.675	1.863	1.665	1.874	

Sumber : Sritua Arief, 1993 : 295

TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	DF	1	2	3	4	5
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	66	3.9653	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7851	5.4095	5.1922	5.0503	70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	102	3.9343	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	105	3.9316	3.0829	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	129	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

Sumber : Database Microsoft Excel

LAMPIRAN 9



SURAT BUKTI PENELITIAN

KANTOR AKUNTAN PUBLIK
Drs. SOEMANTRI SUDARISMAN

No. Ijin : KEP - 383/KM. 17/1999, No. KAP : 99.2.0408

Penilai, Lantai 3 Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 55 Solo 57135 Telp./Fax. (0271) 723110, E-mail : kapsoemantri@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

NAMA : DEWI ANDRIA SARI
NIM : 02312231
PENDIDIKAN : FAKULTAS EKONOMI – AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

Benar – benar melakukan penelitian pada Kantor Akuntan Publik Drs. Soemantri Sudarisman guna menyusun skripsi dengan judul “ PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING “.

Demikian surat keterangan ini dibuat seperti keadaan yang sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 21 November 2005

KAP Drs. Soemantri Sudarisman



Siti Wiryadi, SE, MSi

Direktur Operasional

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, pimpinan Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Andria Sari

NIM : 02.312.231

Pendidikan : Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian di KAP ini dengan membagikan kuesioner dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul:

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIBEL MODERATING”

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat supaya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Desember 2005



(..... Rini Aswati.....)



Kantor Akuntan Publik
WARTONO
Registered public accountants

Jl. KH. Samanhudi 121 Solo 57147
Telp. (0271) 728024, 7000505
Fax (0271) 728024

Nomor : 235/W/L/XII/2005

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Dewi Andria Sari
NIM / NIRM : 02312231
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Benar-benar telah mengadakan penelitian dengan metode kuesioner di Kantor Akuntan kami, guna menyusun tugas akhir dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING”**. Hasil penelitian tersebut tidak akan dipublikasikan untuk tujuan dan dalam bentuk apapun, kecuali untuk keperluan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan diharapkan pihak yang berkepentingan maklum.

Surakarta, 01 Desember 2005

KAP WARTONO

KANTOR AKUNTAN PUBLIK
WARTONO
Jl. Prapin
WARTONO

Andhy Setyo Prabowo, SE.

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, pimpinan Kantor Akuntan Publik di Surakarta menerangkan bahwa :

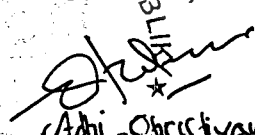
Nama : Dewi Andria Sari
NIM : 02.312.231
Pendidikan : Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian di KAP ini dengan membagikan kuesioner dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul:

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIBEL MODERATING”

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat supaya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 1 Desember, 2005


(Adhi Christiyawan)
M.B. PAYAMTA & Co

KANTOR AKUNTAN PUBLIK
PAYAMTA & Co

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, pimpinan Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta menerangkan bahwa :

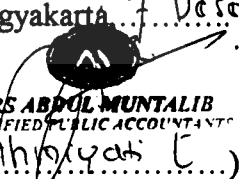
Nama : Dewi Andria Sari
NIM : 02.312.231
Pendidikan : Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian di KAP ini dengan membagikan kuesioner dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul:

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIBEL MODERATING”

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat supaya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Desember 2005


DRS ABDUL MUNTALIB
CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANT
(Abdul Muntalib)



DRS. HENRY SUSANTO
Registered Public Accountants
Tax and Management Consultants

SURAT KETERANGAN

Nomor : 96/SK/KAP/HS/XII/2005

Perihal : Surat Keterangan

Yang bertandatangan dibawah adalah Pimpinan KAP Drs. Henry Susanto menerangkan bahwa :

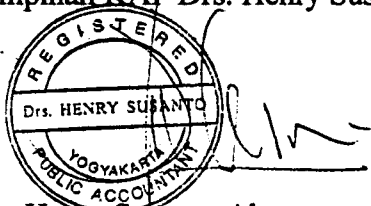
Nama	: Dewi Andria Sari
NIM	: 02312231
Jurusan	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Adalah benar telah mengirimkan kuisisioner untuk penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Based Self Esteem Sebagai Variabel Moderating “ pada bulan Desember 2005.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 10 Desember 2005

Pimpinan KAP Drs. Henry Susanto



Drs. Henry Susanto, Akt

S.I.P.99.1.0573



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 028/DEK/10/Bag.Um/ XI/2005
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

14 Nopember 2005

Kepada Yth.
Pimpinan Kantor Akuntan Publik
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Dewi Andria Sari
No. Mahasiswa : 02312231
Jurusan : Akuntansi
Alamat : Jl. Ringin Raya Gg. Puri Permata No. 6 Condong Catur, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MODERATING.

Dosen Pembimbing : Dra. Erna Hidayah, M.Si, Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Mengetahui
KAP
Drs. PAMUDJI, Ak

Dekan,
Drs. Suwarsono Muhammad, MA
NIK 82.048

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, pimpinan Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Andria Sari
NIM : 02.312.231
Pendidikan : Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian di KAP ini dengan membagikan kuesioner dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul:

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIBEL MODERATING”

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat supaya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 07.12.2005



Ardany Syawari, SE.