



Peran Kinerja Auditor dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

Intan Imam Sutanto^{1*}, Riska Dian Purbowati², Yani Susetyo, Sugiarto⁴

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama, Indonesia

email¹ sutanto.intanimam@gmail.com ; email² riska.dianp@gmail.com ; email³ yani110509@gmail.com ; email⁴ sugiep3m@gmail.com

Jl. Tegalsari Raya No.102, Semarang, Indonesia

Korepondensi penulis; sutanto.intanimam@gmail.com

Abstract.

This study is grounded in the Theory of Planned Behavior and Social Exchange Theory, which explain that job satisfaction and organizational commitment influence auditors' turnover intention, both directly and indirectly through auditor performance as a form of social exchange between individuals and organizations. The population of this study consists of auditors working at Public Accounting Firms in Semarang. The sample comprises 107 auditors from 10 Public Accounting Firms, selected as respondents. Data were collected using questionnaires, and the analytical technique employed was path analysis using a multiple linear regression model. The results indicate that job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on auditor performance. Furthermore, auditor performance has a negative and significant effect on turnover intention. Job satisfaction and organizational commitment are also found to have a negative and significant effect on turnover intention. Mediation analysis using the Sobel test demonstrates that auditor performance significantly mediates the relationship between job satisfaction and turnover intention, as indicated by a one-tailed probability value of 0.000 (< 0.05). Similarly, auditor performance is proven to significantly mediate the effect of organizational commitment on turnover intention, with a one-tailed probability value of 0.000 (< 0.05). Theoretically, this study contributes by reinforcing the role of auditor performance as a mediating variable in the relationship between job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention, thereby supporting the applicability of the Theory of Planned Behavior and Social Exchange Theory in the context of auditors working in Public Accounting Firms.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, performance, turnover intention

Abstrak.

Penelitian ini didasarkan pada Theory of Planned Behavior dan Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi turnover intention auditor, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja auditor sebagai bentuk pertukaran sosial antara individu dan organisasi. Populasi penelitian mencakup auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang, dengan sampel sebanyak 107 auditor dari 10 KAP. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya, kinerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pengujian variabel mediasi menggunakan uji Sobel menunjukkan bahwa kinerja auditor secara signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, dengan nilai one-tailed probability sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil serupa juga ditemukan pada pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kinerja auditor. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan memperkuat peran kinerja auditor sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention, serta mendukung relevansi Theory of Planned Behavior dan Social Exchange Theory dalam konteks perilaku auditor di Kantor Akuntan Publik.

Kata kunci : *Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, turnover intention*

1. LATAR BELAKANG

Turnover intention didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan arti lain seseorang berusaha mencari tempat kerja yang baru (Tett & Meyer, 1993). Perilaku karyawan yang berpindah kerja tidak hanya terjadi di perusahaan saja tetapi organisasi akuntan publik pun mengalaminya. *Turnover intention* auditor merupakan salah satu perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Ketika *turnover* tinggi maka, akan berdampak pula pada hasil pekerjaan suatu perusahaan.

Tingginya tingkat turnover auditor berdampak negatif terhadap keberlanjutan organisasi, karena organisasi harus menanggung biaya pelatihan, kehilangan pengetahuan institusional, serta menurunnya produktivitas (Suwandi & Indrianto, 1999). Penelitian Sulistiyo (2016) mencatat bahwa lebih dari 56% auditor di Indonesia pernah mengalami perpindahan kerja, dengan frekuensi terbanyak antara satu hingga tiga kali.

Penelitian oleh (Murdani & Fachrurrozie, 2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat auditor untuk berpindah kerja di kantor akuntan publik di Semarang 45,83% . Hasil ini menegaskan bahwa dinamika lingkungan kerja lokal masih memengaruhi keputusan auditor untuk meninggalkan organisasi, memperlihatkan bahwa fenomena turnover masih relevan dalam konteks saat ini

Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan determinan utama *turnover intention*, temuan empiris yang ada belum menunjukkan hasil yang konsisten. (Gusrianto et al., 2014) serta Setiyanto dan (Setiyanto & Hidayati, 2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Sulistyawati et al., 2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja auditor. Perbedaan hasil penelitian (*research gap*) tersebut membuka peluang untuk memasukkan kinerja auditor sebagai variabel mediasi. Auditor dengan kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik (Rosita & Yuniati, 2016), dan auditor dengan kinerja tinggi biasanya memiliki tingkat turnover intention yang rendah (Afsar et al., 2017). Dengan demikian, kinerja auditor berpotensi menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara kepuasan

kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Penelitian ini penting dilakukan mengingat peran strategis auditor dalam menjaga kualitas pelaporan keuangan serta kepercayaan publik terhadap profesi akuntan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan (Vroom, 1964) menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras apabila ia percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan memberikan hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, auditor dengan tingkat harapan tinggi terhadap hasil kerjanya akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik, yang pada akhirnya menurunkan niat berpindah kerja.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang (Robbins & Judge, 2020). Auditor yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi dan keinginan rendah untuk meninggalkan organisasi (Riadi, 2020).

2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berupaya mempertahankan keanggotaannya (Allen & Meyer, 1997). Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan kesetiaan yang kuat dan enggan untuk keluar dari organisasi (Mowday et al., 2018).

2.4. Kinerja Auditor

Kinerja auditor menggambarkan sejauh mana auditor mampu melaksanakan tugas audit secara profesional, efektif, dan efisien (Bernardin & Russell, 2013). Kinerja yang tinggi menandakan kemampuan dan motivasi auditor untuk menghasilkan audit berkualitas (Armstrong & Taylor, 2021).

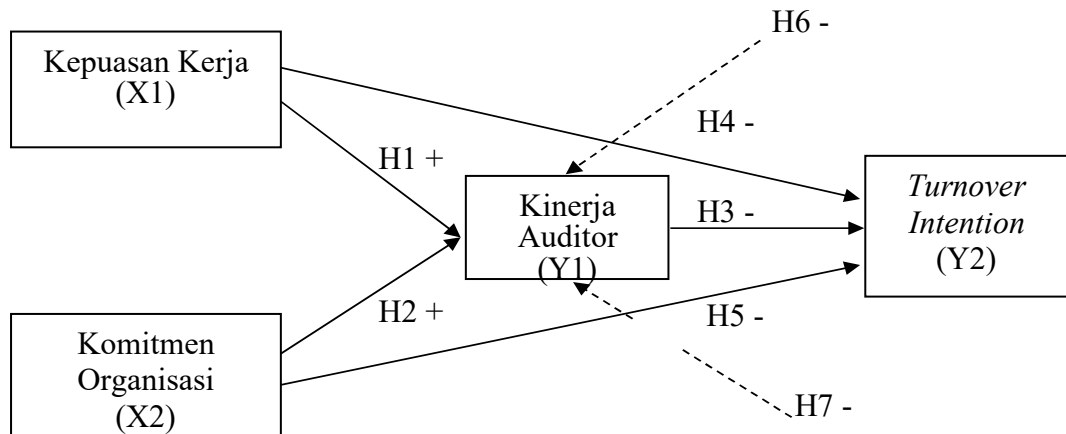
2.5. Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi (Mobley, 1986). Faktor-faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja rendah, dan komitmen organisasi yang lemah menjadi pemicu utama meningkatnya turnover intention (Raza et al., 2021).

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dapat disusun berdasarkan telaah teori dan penelitian terdahulu sebagai acuan sebagai berikut :

Gambar 2.3
Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian teoritis dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- H3 : Kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
- H4 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
- H6 : Kinerja auditor memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.
- H7 : Kinerja auditor memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh auditor yang bekerja pada 10 Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dengan jumlah responden sebanyak 107 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS untuk

uji validitas, reliabilitas, regresi berganda, dan asumsi klasik; serta uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Variabel dalam penelitian ini yang digunakan:

1. Kepuasan Kerja (X_1): kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.
2. Komitmen Organisasi (X_2): komitmen afektif, kontinu, dan normatif.
3. Kinerja Auditor (Y_1): kualitas kerja, pengetahuan, tanggung jawab, kerja sama, dan disiplin.
4. Turnover Intention (Y_2): niat meninggalkan pekerjaan dan mencari alternatif kerja lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskripsi

Responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 59 orang atau 55% adalah laki-laki dan 48 orang atau 45% adalah perempuan. Hal tersebut menunjukan bahwa responden jumlahnya lebih banyak laki-laki. Dilihat dari sisi usia responden yang berusia dibawah atau sama dengan 30 tahun sebanyak 60 orang atau 56%, yang berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 30 orang atau 28%. Selanjutnya yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 10 orang atau 9 %, dan yang berumur 51 tahun atau lebih sebanyak 7 orang atau 7%, hal ini menunjukkan bahwa anggota responden sebagian besar memiliki usia yang relatif muda.

Dari segi pendidikan menunjukkan bahwa responden lulusan berpendidikan D3 sebanyak 23 orang atau 21%, berpendidikan S1 sebanyak 68 orang atau 64%, berpendidikan S2 sebanyak 16 orang atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah lulusan S1.

Hasil uji validitas nilai Corrected Item Total Correlation ataur-hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel = 0,160 ($N - 2 = 107 - 2 = 105$, $\alpha = 0,05$) pada lampiran, yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Dari hasil uji reabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan realibel.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Kepuasan Kerja	107	2.10	4.60	3.72	0.54	Tinggi

Komitmen Organisasi	107	2.30	4.70	3.85	0.49	Tinggi
Turnover Intention	107	1.40	4.10	2.65	0.61	Sedang

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi auditor berada pada kategori tinggi, sedangkan turnover intention berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun auditor memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang baik, potensi keinginan berpindah kerja masih tetap ada.

4. 2 Pembahasan

Analisis menunjukkan seluruh instrumen valid dan reliabel ($\alpha > 0,7$). Hasil regresi menunjukkan:

- a Kepuasan kerja $\rightarrow$ kinerja auditor: $\beta = 0,412$, sig. 0,000
- b Komitmen organisasi $\rightarrow$ kinerja auditor: $\beta = 0,336$, sig. 0,001
- c Kinerja auditor $\rightarrow$ turnover intention: $\beta = -0,457$, sig. 0,000
- d Kepuasan kerja $\rightarrow$ turnover intention: $\beta = -0,392$, sig. 0,000
- e Komitmen organisasi $\rightarrow$ turnover intention: $\beta = -0,321$, sig. 0,003

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja auditor terbukti memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai *one-tailed probability* sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa efek mediasi bersifat signifikan. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan koefisien $\beta = 0,521$ dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan kinerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien $\beta = -0,273$ dan signifikansi 0,000. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien $\beta = -0,269$ dan signifikansi 0,007. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berperan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Afsar et al., 2017) dan (DeConinck & Beth, 2013) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Selain itu, penelitian Kartikaningdyah dan Utami (2017) serta Ni'mah et al. (2018) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga memperkuat posisi kinerja auditor sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa kinerja auditor juga terbukti memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention. Uji Sobel menghasilkan nilai one-tailed probability sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa efek mediasi signifikan. Secara langsung, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan koefisien $\beta = 0,369$ dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, kinerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien $\beta = -0,273$ dan signifikansi 0,000. Di sisi lain, komitmen organisasi juga berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien $\beta = -0,323$ dan nilai signifikansi 0,004. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja auditor bertindak sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention., yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar dari organisasi.

Secara teoretis, temuan ini mendukung Teori Komitmen Organisasi Meyer dan Allen, yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan usaha kerja yang lebih besar dan kinerja yang lebih baik. Peningkatan kinerja tersebut kemudian berdampak pada rendahnya turnover intention, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Pertukaran Sosial. Auditor yang merasa terikat dan dihargai oleh organisasi akan membalasnya dengan kinerja yang tinggi dan loyalitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiyanto & Hidayati, 2017) serta Gusrianto et al. (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Penelitian Trisnaningsih (2007) dan Sapariyah (2011) juga mendukung temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga memperkuat peran kinerja auditor sebagai variabel intervening. Temuan ini konsisten dengan penelitian Afsar et al. (2017), Omar & Ahmad (2020), dan Kartika & Utami (2022) yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja menjadi jalur penting dalam menurunkan keinginan berpindah kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja auditor sekaligus menurunkan tingkat turnover intention. Auditor

yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih kuat, serta keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Kinerja auditor terbukti memiliki peran strategis dalam menekan turnover intention dan berfungsi sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak hanya berdampak langsung pada penurunan niat berpindah kerja, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja auditor.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian perilaku organisasi dan akuntansi keperilakuan dengan menegaskan peran kinerja auditor sebagai variabel penyalur yang strategis dalam hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention. Secara manajerial, hasil penelitian ini menekankan pentingnya Kantor Akuntan Publik untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor melalui keadilan kompensasi, peluang pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna memperkuat komitmen organisasi dan menekan turnover intention.

Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan data cross-sectional, keterbatasan objek penelitian pada Kantor Akuntan Publik, serta terbatasnya variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, memperluas objek dan wilayah penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti stres kerja, work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, Bilal; Shahjehan; Shay, and Syed Imad. 2017. Frontline Employees High Performance Work Practices, Trust in Supervisor, Job Embeddedness and Turnover Intentions in Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Allen, Bilal and Georgia, Roger W Griffeth. 1999. Job Performance Turnover : A review and Integrative Multi _ Route Model. *Human Resource Management Review*. Vol 9 No. 4. USA.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1997. *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication

- Armstrong, Michael., & Stephen Taylor. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Thirteenth Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Anaroga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Bernadin dan Russel. 2006. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions upper saddle River, Prentice Hall
- Boshof, Christo and Allen, Janine. 2000. The Influence of Selected Antecedents On Frontline Staff's Perceptions Of Service Recovery Performance. *International Journal of Service Industry Management*. Vol 11 No. 1
- Colquitt, LePine, & Wesson. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Fourth Edition. New york: Mc Graw Hill Education.
- Cotton, John L., dan Jeffrey M. Tuttle. 1986. Employee Turnover : A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review* Vol. 11 (No. 1).
- Deconick, Jim and Beth, Mart. 2013. The Relationship Among Transformational Leadership, Supervisory Trust, Performance and Turnover Intention. *Journal on Business Review* Vol. 2 (No. 3).
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* edited by c. permata. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fitriany, Gani, Siregar, Marganingsih, Anggraita. 2011. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 8 (No.2).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*
23. VIII. Semarang : BP – UNDIP.
- Gusrianto, Calvin, M Rasuli, dan Volta Diyanto. 2014. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Staf di Kantor Akuntan Publik (Studi pada KAP di Pekanbaru dan Batam). *Jom Fekon* Vol.1 (No.2).
- Jannah, Binti Shofiatul, Baridwan, Zaki dan Hariadi, Bambang.. 2016. Determinant of Auditors' Turnover Intention From Public Accounting Firm: *Imperial Journal of Interdisciplinary Research* Vol-2, Issue-2.
- Kartikaningdyah, E & Utami, N. K. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Journal Of Applied Bussines Administration*. 1 (2). 110 -123.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Larkin. 2000. *Auditing dan Profesionalism*. Jakarta : PT Intermasa.
- Lousyana, T.T. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7 (3), 509.
- Lunenburg, Fred. 2011. Expectancy Theory of Motivation : Motivating by Altering Expectations, *International Journal of Managemet, Bussiness, and Administration*. Vol. 15, No. 1, pp. 1-6.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Marganingsih, Ariwati dan Dwi Martani. 2010. Anteseden Komitmen Organisasi- dan Motivasi : Konsekuensinya terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Volume 7 - No.1
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, R.L, dan Jackson, J.H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mowday, Steers and Porter (1982), The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.14 : 224 – 247.
- Ni'mah, U, Yulianeu, Y & Hasibuan, L, B. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). Journal of Management, 3 (3).
- Nurandini, Arina dan Lataruva, Eisha. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta), Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol 11.
- Oktaviani, Meita Rahmawati, dan Ida Nurhayati. 2014. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 21 (No.1).
- Omar, Norliana, dan Ahmad, Zaini. 2014. The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention Journal of Modern Accounting and Auditing Volume 10 (Issue 2).
- Ozer, Gokhan, dan Mehmet Gunluk. 2010. The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountant's Turnover Intention. African Journal of Business Management Volume 4 (Issue 8).
- Pakaya, M.2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. Jurnal Politeknik Piksi Input Serang, 5(1), 59-81
- Paramitha, Novena Mayayu. 2014. Pengaruh Gaya Hidup Sehat Untuk Mengatasi Turnover Intentions yang Terjadi di Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi Bisnis Vol. XIII (No. 25).
- Permatasari, Devi. 2013. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY). Jurnal Dinamika Akuntansi Vol 5 (No. 2).
- Prabayanthi, Putu Ayu dan Widhiyani, Ni Luh Sari. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 22 (No. 2).
- Raza, Hendra; Maksum, Azhar; dan Raja, Erlina Prihatin Lumban. 2014. Antecedents and Consequences of Individual Performance : Analysis of Turnover Intention Model (Empirical Study of Public Accountants in Indonesia. Journal of Economics and Behavior Studies. Volume 6 (No. 3).
- Riadi, Sukisno S. 2016. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Job Performance Sebagai Mediasi Pada Pegawai Pada Perusahaan Jasa di Samarinda. Conference Management and Behavioral Studies.
- Ritonga, Ferdiansyah, dan Fitri Apriliyana Zein. 2013. Hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dengan intensi keluar auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Journal and Proceeding Vol. 3 (Issue. 1).

- Rianawati dan Sunarto. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Organisasional Auditor Sebagai Intervening Fokus Ekonomi Vol. 1 Rismayanti, Revilia Dian; Mochammad, Al Musadieq; dan Edhlyn Khurotul, Aini.
2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 61. No.2
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2015 Perilaku Organisasi Jakarta Salemba.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. Manajemen edited by E. Kesepuluh, Jakarta Erlangga.
- Rohman, Abdul. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah. Jurnal Akuntansi FE Unsil Vol. 4 No. 1.
- Rosita, T., & Yuniati, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, 5 (1).
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan, Vol 19 No. 16.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Scholl, Richard. 1981. Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force. The Academy of Management Review, Vo. 6 No. 4, pp. 589-599.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Setiyanto dan Hidayati. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5.
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya edited by C. Ketiga. Jakarta PT Rineka Cipta.
- Sijabat, Jadongan. 2012. Antesenden dan Konsekuensi Keinginan Untuk Pindah. Jurnal Akuntansi Volume XVI (No. 3).
- Sulistiadi, Anggita Putri. 2014. Pengaruh Kepuasan terhadap Turnover Akuntan pada Kantor Akuntan Publik di Semarang, Universitas Katolik Semarang
- Sulistiyo, Heru. 2016. Studi Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Kota. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Semarang.
- Sulistyawati, Ardiani Ika, Siti Annisah Rahmawati, dan Herwening Sindu Lestari. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. Economics & Business Research Festival.
- Susanti, dan Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal 5 (1).

- Sutanto, Eddy M. Dan Gunawan, Carin 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 4 No. 1.
- Suwandi, dan Indrianto. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser (studi empiris pada lingkungan akuntansi publik). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis volume 2 (No. 2).
- Tett, Robert P dan John P. Meyer. 1993. Job Satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover : Path Analysis Based on Meta Analytic Findings, Personal Psychology, Vol 6.
- Trianingsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edited by E. Keempat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zeffane, Rachid and Melhem, Shaker Jamal Bani. 2007. Trust, Job Satisfaction, Perceived Organizational, Performance and Turnover Intention A PublicPrivate Sector Comparison in The United Arab Emirates. Employee Relations Vol. 39 No. 7.
- Zeffane, R. M. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach, International Journal of Manpower, Vol. 15, No. 9: 22 – 37. Directory Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik. 2024.