USULAN

HIBAH PENELITIAN DOSEN PEMULA

PENGARUH *WORK PASSION*AUDITOR TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DENGAN *MEANINGFUL WORK* SEBAGAI PEMODERASI

Oleh

Ika Indriasari, SE.,Akt.,MSi	**NIDN 0023087601**
Noni Setyorini, SE.,M.Sc	**NIDN 0628019002**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

2017

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN

1	Judul Penelitian	:	Pengaruh *Work Passion* Auditor Terhadap *Job Performance* Dengan *Meaningful Work* Sebagai Pemoderasi
2	Ketua Tim Pengusul		
	a. Nama Lengkap	:	Ika Indriasari, S.E. Akt, M.Si./ Ekonomi
	b. NIDN	:	0023087601
	c. Jabatan Fungsional	:	AsistenAhli/ IIIA
	d. Program Studi	:	Manajemen
	e. No HP	:	085641934700
	f. Bidang Keahlian	:	Akuntansi
	g. Alamat surel/ email	:	ika.antono@gmail.com
	Anggota Tim Pengusul		
4	a. Anggota Peneliti I	:	
	b. Nama lengkap	:	Noni Setyorini, S.E., M.Sc
	c. NIDN	:	0628019002
	d. Pergurua Tinggi	:	Universitas PGRI Semarang
5	Jangka Waktu Pelaksaan	:	4bulan
6	Biaya Penelitian	:	Rp. 5.000.000,-
	-		

Mengetahui,
Dekan FEB Universitas PGRI Semarang

Dr. Sapto Budoyo.,SH.,MH
NIDN 0628047001

Semarang, 9 April 2018
Ketua Tim Pengusul,

Ika Indriasari, SE.Akt.,M.Si
NIDN 0023087601

Menyetujui:
Ketua LPPM UNIVERSITAS PGRI Semarang

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NIDN 0627036101

DAFTAR ISI

Halaman Sampul i

Halaman Pengesahan ii

Daftar Isi iii

Daftar Tabel v

Daftar Gambar vi

Abstrak vii

BAB 1. Pendahulan 1

A. Latar Belakang 1
B. Pertanyaan penelitian 3
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
E. Target Luaran 4

BAB 2 TELAAH PUSTAKA 5

A. *Work Passion* 5
B. *Meaningful Work* 6
C. *Person Organization Fit* 6
D. *Work Performance* 7
E. Pengembangan Hipotesis 8
   A. Hubungan antara *Work Passion* dan *work performance* 8
   B. Hubungan antara*Work passion* dan *work performance* dengan *meaningful work* sebagai pemoderai .....
   C. Hubungan antara *Work passion dan work performance dengan PO fit sebagai pemoderasi* (PKO) 9
F. Model Penelitian 9

BAB 3 METODE PENELITIAN 10

A. Desain Penelitian 10
B. Populasi dan Sampel 10
C. Sumber Data 11
D. Instrumen Penelitian 11
E. Pengujian Instrumen 12
F. Metode Analisis Data 13

BAB 4 ANGGARAN BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN 18

A. Anggaran Biaya 18
B. Jadwal Penelitian 19

DAFTAR PUSTAKA 20

DAFTAR TABEL

Tabel Luaran Penelitian 4

DAFTAR GAMBAR

Model Penelitian 9

ABSTRACT

This study investigates the relationship between work passion and work performance. Independent variabel that used in this study is work passion, while the consequences used in this study is work performance. Based in gap that we find, we will using moderated variabel to explore this relation. Moderated variabel used in this study is meaningful of work and person-organization fit.A number of participants are 87 members who work as auditor. This study used an online survey as a collecting data method. The findings of the study suggest that managers need to make sure that HR practices are implemented in such a way that employees become more passionate towards their work and thereby, would not cause or indulge in inadvertent, unwantedbehavioural consequences at work

Keywords*: work passion, work performance, meaningful of work, person organization fit.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika dan turbulensi dunia kerja mengakibatkan organisasi harus melakukan berbagai macam upaya perubahan untuk mengatasinya (Srivastava, 2012). Didasarkan oleh kondisi tersebut manajer puncak seharusnya menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor krusial yang dapat dijadikan keunggulan kompetitif perusahaan (Srivastava, 2012). Kantor Akuntan Publik (KAP), sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam bidang layanan jasa *assurance* maupun *non assurance* bagi lembaga lain sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama pada para auditor yang menjadi pelaksana pekerjaan.

Pemahaman terkait pentingnya sumber daya manusia sebagi faktor pendukung kesuksesan perusahaan berdampak pada pentingnya kompetensi dan kepakaran karyawan. Seorang auditor dituntut untuk memiliki kompetensi terkait dengan bidangnya, dan membuktikan kompetensi tersebut dengan sertifikasi yang dimiliki. Selain itu, auditor juga dituntut untuk selalu *up date* dengan perkembangan aturan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan atau Standar Auditing dengan mengikuti berbagai pelatihan yang diperlukan. Kompetensi dan kepakaran auditor akan dapat mudah dibentuk jika auditor memiliki *work passion*. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki *passion* dalam bekerja. Hal tersebut karena *passion* menyebabkan karyawan lebih produktif dan memiliki kekuatan untuk menghadapi berbagai tantangan (Havard Business Review, 2011).

Work passion merupakan sesuatu yang digambarkan sebagai kesenangan, kemauan untuk berjuang lebih, dan bersusah payah (Astakhova & Porter, 2015). *Passion* juga didefinisikan sebagai kehendak yang kuat terhadap suatu aktivitas atau pekerjaan sehingga seorang individu mau

menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikirannya (Forest *et al.*, 2010). Auditor atau karyawan dengan *passion* kerja yang tinggi dianggap sebagai *franchise talent* yang dibutuhkan oleh organisasi karena *work passion* yang dimilikinya dapat menjadikan karyawan lebih produktif, lebih berdaya guna, dan lebih tekun sehingga individu tersebut dapat menjadi aset berharga perusahaan (Srivasta, 2012).

Auditor, sebagai salah satu profesi yang terkait dengan pemberi jaminan kepercayaan terhadap laporan keuangan klien dirasa perlu memiliki *work passion* yang baik. Auditor internal maupun auditor eksternal perusahaan dituntut memiliki *passion* yang baik untuk mendorong kinerjanya. Kinerja auditor memerlukan pengetahuan maupun pengalaman yang cukup untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Adanya *work passion* pada auditor diharapkan dapat meningkatkan semangat yang menghindarkan auditor dari kejenuhan bekerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Sebuah penelitian lama dari Brayfield dan Crockett (1955) dalam Srivastava (2012) menyebutkan bahwa jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah. Selama ini, pekerjaan auditor cukup banyak digunakan sebagai pilihan karir awal para akuntan muda yang berusaha mendapatkan pekerjaan tetap atau sekedar pengalaman kerja. Tanpa adanya *passion* terhadap pekerjaan tersebut maka profesi auditor bisa menjadi sebuah profesi yang mudah ditinggalkan setelah mereka memperoleh pilihan profesi lain yang dirasa lebih nyaman atau memberikan kepuasan lebih untuk dijalani.

Work passion dianggap sebagai suatu konsep yang positif, sehingga menurut Yahui dan Jian (2015) merupakan topik penelitian dengan nilai yang tinggi. *Harmonious passion* dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan fisik seseorang, *psychological well being*, *self esteem*, emosi positif, dan kreatifitas.*Work passion* juga dikatakan telah berdampak pada kepuasan kerja, *commitment*, *performance*, and *burnout* (Burke dan

Fiksenbaum 2009).Namun menurut Ho *et al.* (2011) terdapat pengujian terhadap pengaruh *work passion* terhadap *work performance* masih butuh eksplorasi lebih lanjut disebabkan masih sedikitnya penelitian yang meneliti konsep tersebut.

Work performance merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Rotundo dan Sackett (2002) dalam Chien, Lawler, dan Uen (2010) menyebutkan bahwa *job performance* merupakan sebuah konsep sebagai sebuah aksi dan perilaku dibawah kontrol individu dan mampu digunakan untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan. Hal tersebut karena peningkatan *performance* karyawan akan berdampak positif bagi kesuksesan perusahaan, sehingga penelitian memilih untuk menguji *work passion* terhadap *work performance* karyawan. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa pengaruh hubungan *work passion* dan *work performance* masih belum konsisten (Astakhova & Porter, 2015). Beberapa peneliti menyatakan hubungan work passion terhadap *work performance* adalah positif namun peneliti lain menyatakan sebaliknya. Didasarkan inkonsistensi penelitian tersebut maka dibutuhkan peran pemoderasi yang menghubungkan antara *work passion* dan *work performance.*

Passion cenderung menjadi kebutuhan karyawan terkait dengan pengembangan kompetensi, pergaulandan otonomi. Pemoderasi pertama dalam penelitian ini adalah *Person-Organization Fit*. *Person-Organization Fit* diketahui merupakan hal yang dapat mempengaruhi kebutuhan fundamental manusia (Greguras & Diefendorff, 2009). *P-O fit* seringkali dirumuskan sebagai kesesuaian antara nilai yang dianut karyawan dan nilai-nilai organisasi (Kristof, 1996). Karyawan yang mempunyai sistem nilai sesuai dengan nilai organisasi akan lebih mudah mendapatkan kepuasan kerja (Greguras dan Diefendorff, 2009).Didasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan menggunakan *Person-Organisation fit* sebagai pemoderasi.

Pemoderasi kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah *meaningfull of work. Meaningful of work* berkaitan dengan *well being* dan *work related outcome*. Steger *et al.* (2010) menjelaskan prinsip-prinsip kunci *meaningfulness of work* yang terdiri dari tiga aspek utama: (1) *positive meaning in work*, arti subjektif bahwa pekerjaan seseorang memiliki makna bagi pribadinya; (2)*meaning making through work*, sejauh mana pekerjaan membantu orang memahami dunia dan memberikan kontribusi untuk pertumbuhan pribadi; dan (3) *greater good motivation*, keyakinan bahwa pekerjaan seseorang akan memberikan dampak positif lain pada hal yang lain. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan menggunakan *meaningful work* sebagai pemoderasi kedua.

Berdasarkan pemaparan dan gap yang ditemukan, maka peneliti mencoba mengisi celah penelitian dengan mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Work Passion terhadap Work Performance dengan P-O fit dan *Meaningful of Work* sebagai Pemoderasi".

B. Rumusan Masalah

a. Apakah *work passion* berpengaruh terhadap *work performance*?
b. Apakah *P-O fit* mampu memoderasi hubungan *work passion* terhadap *work performance*?
c. Apakah *meaningful work* mampu memoderasi hubungan *work passion* terhadap *work performance*?

C. Tujuan Penelitian

a. Menguji pengaruh *work passion* terhadap *work performance*.
b. Menguji pengaruh moderasi *P-O fit* terhadap *work passion* dan *work performance*.
c. Menguji pengaruh moderasi *meaningful work* terhadap *work passion* dan *work performance*.

D. Manfaat Penelitian

a. Kontribusi Empiris

Memberikan tambahan bukti empiris untuk memperkuat konsep dan teori mengenai *work passion* dengan menyertakan *P-O fit* dan *meaningful work* sebagai variabel pemoderasi.

b. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pemikiran bagi praktisi untuk menjadi bahan pertimbangan bagaimana memahami dampak *work passion*, khususnya pada auditor dengan memperhatikan *P-O fit* dan *meaningful work* sebagai penguat *work passion* karyawan.

D. Target dan Luaran

Luaran yang dicapai dalam penelitian ini dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh faktor kebudayaa, social, pribadi, dan psikologis terhadap keputusan pembelian kartu im3. Selain luaran tersebut, luaran penelitian dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 1.1 Luaran Penelitian

No	Luaran	Indikator
1	Publikasi ilmiah di jurnal nasional (ber ISSN)	Belum dilaksanakan

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Work Passion

Work passion atau gairah kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong kesuksesan seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Dengan adanya *work passion* yang dimiliki oleh seorang karyawan, tidak hanya berpengaruh pada kesuksesan diri karyawan tersebut, namun lebih jauh lagi juga berdampak pada kualitas hasil pekerjaannya.

Penelitian mengenai *work passion* cukup banyak dilaksanakan beberapa tahun terakhir ini. Smith (2008) menyatakan bahwa gairah dalam bekerja (*work passion*) adalah emosional karyawan yang dirancang untuk menumbuhkan respon yang kuat dari subyek melalui suatu impresi dari hal-hal yang bersifat ekstrem, seperti ketersinggungan atau hal menyedihkan yang dilalui. *Passion* didefinisikan sebagaikecenderungan yang kuat terhadap suatu aktifitas, seperti pekerjaan yang disukai oleh seseorang, dan dalam pekerjaan tersebut ia mencurahkan waktu dan tenaga yang besar. Gairah ini terhubung dengan beragam sikap dan keluaran yang bersifat kognitif (Forest dkk, dalam Astahkhova dan Porter, 2015).

Work passion digolongkan menjadi dua, yaitu yang bersifat harmonis dan bersifat obsesif (Valerand dkk., 2003). *Passion* yang bersifat harmonis berasal dari internalisasi diri atas suatu aktivitas yang disukai, dalam identitas seseorang atau kemauan seseorang untuk terikat pada suatu aktivitas dan memadukannya dengan aspek lain dalam kehidupannya. Sebaliknya, *passion* yang bersifat obsesif adalah hasil dari internalisasi diri yang terkontrol dari suatu aktivitas yang dipacu oleh intra – atau penekanan seseorang terhadap suatu kebutuhan, seperti kebutuhan atas aktualisasi diri, penerimaan dari lingkungan atau penghargaan dan hal tersebut mungkin bertentangan dengan aktivitas kehidupannya yang lain, dan menjadi semacam harga mati bagi seseorang (Vallerand, 2010; 103).

Vallerand dkk (2007) telah menemukan bahwa *work passion* menghasilkan aktivitas yang mengarah pada kinerja yang dilakukan seseorang.

Vallerand (2003) menggunakan teori self determination untuk menjelaskan proses yang mendasari *passion* individual untuk suatu aktivitas yang disukai. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa baik tipe *passion* yang bersifat harmoni maupun yang bersifat obsesif muncul dari internalisasi dari suatu aktivitas ysng disenangi ke dalam identitas diri seseorang.

B. *Meaningfull work (*Kebermaknaan Kerja)

Hackman dan Oldham (1975) mendefinisikan kebermaknaan kerja sebagai tingkatan yang dirasakan oleh karyawan bahwa pekerjaan sebagai suatu yang bermakna, cocok, dan menyenangkan. May *et al*. (2004) mendefinisikan kebermaknaan merupakan nilai dari tujuan kerja yang dipersepsikan individu berdasarkan pada standar atau idealnya. Kebermaknaan kerja merupakan bentuk persepsi individu pada kondisi lingkungan pekerjaan yang ada. Berdasarkan pada pandangan tersebut, Soane *et al*. (2013) menyatakan bahwa persepsi positif pada pekerjaan terkait proses afektif dan kognitif yang dapat meningkatkan aplikasi peran kerja mereka sendiri.

Kebermaknaan kerja dipandang sebagai suatu media untuk memberikan suatu manfaat bagi organisasi dan individu di perusahaan. Kebermaknaan kerja juga sebagai salah satu sumber pencapaian kebermaknaan hidup seseorang (Baumeister, 1991; dalam *Markow et al*., 2005; Steger dan Dik, 2009). Menurut Wiersma dan Morris (2009) kebermaknaan kerja merupakan suatu fokus bagi individu dan organisasi. Oleh karena itu, konsep dari kebermaknaan kerja terus dikembangkan oleh para peneliti.

Chalofsky (2003) menggambarkan konsep kebermaknaan kerja mengarah pada tiga bagian yang saling berhubungan. Pertama, sudut pandang pada diri yaitu untuk mencapai kebermaknaan kerja bergantung pada pandangan karyawan pada pekerjaan tersebut. Kedua, sudut pandang pada pekerjaan itu sendiri, Chalofsky (2003) menyatakan kebermaknaan disebabkan oleh pekerjaan karena karyawan yakin dan tahu bahwa kesuksesan dan risiko kegagalan yang harus dihadapi. Ketiga, sudut pandang keseimbangan, kebermaknaan kerja merupakan

suatu kondisi tempat kerja yang mampu menjamin pencerahan antara kompetensi individu, nilai, dan tujuan dari pekerjaan (Chalofsky, 2003).

C. Person- Organizational Fit

*Person–organization value fit*didasarkan pada kecocokan antara nilai yang dipegang organisasi dan nilai-nilai yang dipegang individu (Chatman, 1989). Penelitian terdahulu menemukan *person–organization value fit*berpengaruh pada*employees' satisfaction, commitment* dan*performance in organizations*. O'Reilly and Chatman (1986) menemukan bahwa *person–organization value fit*memiliki pengaruh positif terhadap sejumlah *extra-role behaviours*. O'Reilly *et al*. (1991) juga menyatakan bahwa*person–organization fit*memiliki pengaruh positif terhadap *employees' job satisfaction* dan*commitment*. Pervin and Rubin (1967) berpendapat bahwa individu yang tidak merasakan kecocokan dengan nilai yang dianut organisasi akan berdampak pada perasaan *incompetence* dan *anxiety*. Posner (1992) menemukan bahwa *person–organization value fit*berdampak langsung pada*positive work attitudes*.

Kristof (1996) mendefinisikan P–O fit sebagai kecocokan antara orang dan organisasi yang terjadi ketika (1) perusahaan memberikan kebutuhan yang diinginkan (2) ketika individu dan perusahaan saling berbagai karakteristik penting yang dianut (3) keduanya. Didasarkan definisi tersebut P-O fit dikategorikan menjadi 2 konsep yaitu *supplementary fit* dan *complementary fit* (Muchinsky and Monahan 1987). *Supplementary fit*terjadi ketika karakteristik seseorang sama dengan karakteristik individu dalam lingkungan. Sedangkan *Complementary fit*terjadi ketika karakteristik individu menjelma menjadi karakteristik seluruh lingkungan (Kristof 1996).

D. Work Performance

Salah satu konstruk kunci dalam ilmu Manajemen adalah *performance*(Campbell, 1990; Schmidt & Hunter, 1992). *Performance* adalah kemampuan seseorang dan motivasi yang dimilikinya (Locke, Mento & Katcher,

1978). *Work performance* dijelaskan dengan beberapa pendekatan, sehingga peneliti membagi *work performance* dalam dua dimensi*task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* diterapkan pada hampir semua pekerjaan karena berfokus pada semua upaya yang dilakukan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Behrman & Perrault, 1982; Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Kinerja tugas didefinisikan sebagai 'kemampuan yang dimiliki oleh para incumben untuk melakukan aktivitas yang diakui secara formal sebagai bagian dari pekerjaan mereka; Kegiatan yang berkontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung dengan menerapkan sebagai bagian dari proses teknologinya atau secara tidak langsung dengan menyediakannya dengan materi atau layanan yang dibutuhkan (Borman & Motowidlo, 1993). Kinerja kontekstual adalah tindakan dan langkah yang dilakukan karyawan secara sukarela dan tidak disebutkan dalam deskripsi pekerjaan (Mackenzie *et al*., 1991). Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi(Borman & Motowidlo, 1993). Ada beberapa rangkaian perilaku yang menunjukkan kinerja kontekstual, seperti mengerahkan usaha, meningkatkan dan mendukung kinerja tim, komunikasi dan transparansi, kerja sama dan menawarkan dukungan tanpa syarat (Campbell, 1990; Rotundo & Sackett, 2002).

E. Pengaruh *Work passion* dan *work performance*

Conservation of Resources theory yang dinyatakan oleh Hobfoll (1989) memberikan sebuah penjelasan kontekstual bahwa individu akan berupaya untuk menciptakan, melindungi, dan melestarikan sumber daya yang dimilikinya. *Resources* memiliki sebuah peran penting untuk membentuk reaksi individu (Hobfoll, 1989). *Resources* yang dimaksud dalam teori tersebut adalah sasaran, karakteristik personal, atau kekuatan yang dimiliki atau didapat karena sebuah pencapaian atau perlindungan sumber nilai (Hobfoll, 2001).

Didasarkan teori tersebut, maka seseorang dengan tingkat work passion yang tinggi akan lebih mencintai pekerjaannya sehingga orang tersebut akan lebih

mudah untuk menginvestasikan waktu dan energinya (Vallerand, 2008). Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan *self esteem* seseorang (Baumeister *et al*., 2003), dimana hal tersebut akan mengakibatkan individu merasa harus meningkatkan *work performance*nya.

Hipotesis 1 : *work passion* berpengaruh positif terhadap *work performance*

F. *Work passion* dan *work performance* dengan *meaningful work* sebagai pemoderasi

Vallerand (2008) menyatakan bahwa seseorang dengan *work passion* yang tinggi akan lebih mudah mencintai pekerjaannya sehingga orang tersebut akan lebih mudah untuk menginvestasikan waktu dan energinya. Hal tersebut karena seseorang dengan *work passion* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya adalah panggilan jiwanya (Vallerand and Houlfort, 2003).

Hal tersebut didukung dengan pendapat Michaelson *et al.* (2014) bahwa kebermaknaan kerja dapat menfasilitasi pencarian perilaku dan pengalaman psikologis yang berdampak pro-sosial. Kebermaknaan kerja juga dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh penghayatan. Karyawan bekerja dengan melibatkan aspek kognitif dan afektif sehingga dengan penghayatan akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Individu yang mencapai kebermaknaan kerja akan berdampak pada hasil yang positif bagi organisasi (Geldenhuys, Laba, dan Venter, 2014). Individu yang mempersepsikan pekerjaannya suatu yang bermakna maka mereka akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan dedikasi.

Hipotesis 2 : *Meaningful work* memoderasi pengaruh *work passion* terhadap *work performance.* Semakin tinggi *meaningful of work* yang dimiliki karyawan maka hubungan antara *work passion* terhadap *work performance* akan menjadi semakin kuat.

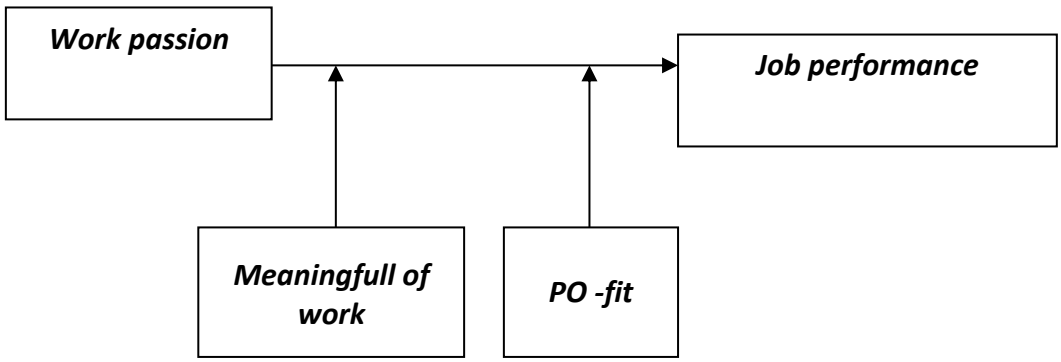
G. *Work passion* dan *work performance* dengan P-O fit sebagai pemoderasi

Work passion merupakan sesuatu yang dapat memenuhi kepuasan karyawan baik dari segi kompetensi maupun segi autonomy (Astakhova & Porter, 2015). Disamping itu kecocokan karyawan dengan lingkungan pekerjaan juga merupakan kebutuhan dasar lain yang diperlukan (Greguras & Diendorff, 2009). Keterhubungan antara kebutuhan akan *passion* dan kecocokan dengan pekerjaan merupakan faktor pemantik bagi seseorang dalam dunia kerja.

Sejalan dengan *Self determination theory* memaparkan bahwa setiap individu pasti memiliki motivasi yang melekat ke dalam dirinya sehingga mendorongnya untuk melakukan berbagai aktivitas didalam kehidupan sosialnya. Didasarkan teori tersebut, work passion merupakan salah satu internal motivation yang mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam dunia kerja. Jika *work passion* yang dimiliki seseorang dalam bekerja tinggi, didukung dengan kecocokan nilai dengan organisasi yang tinggi, maka seseorang itu akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya.

Hipotesis 3 : P-O fit memoderasi hubungan antara *work passion* dan *work performance*. Semakin tinggi P-O fit yang dimiliki karyawan maka hubungan antara *work passion* dan *work performance* akan menjadi semakin kuat.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengadopsi pendekatan *positivist*, tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan uji hipotesis (Neuman, 2006). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *cross-sectional*, dimana data *cross-sectional* merupakan jenis data yang digunakan dalam menangkap suatu fenomena pada satu waktu tertentu (Couper & Schindler, 2011). Sedangkan metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah *online survey*.

B. Jumlah Populasi dan Sampel

Menurut Cooper dan Schlinder (2011) definisi populasi adalah total koleksi elemen tentang hal yang akan disimpulkan oleh peneliti dimana unsur populasi adalah peserta individu atau objek pengukuran yang diambil, sehingga populasi adalah unit penelitian. Sedangkan menurut Churchill (2005) sampel adalah pemilihan subset unsur-unsur dari kelompok objek yang lebih besar. Populasi yang dipilih dalam penelian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di Jawa Tengah.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan untuk menentukan responden dalam penelitian ini adalah metode nonprobabilitas *(non probability sampling).* Menurut Cooper dan Schlinder (2011) *non probability sampling* adalah probabilitas setiap elemen populasi untuk terpilih menjadi sampel tidak diketahui. Metode *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenient sampling*. *Convenient sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana pengambilan sampel didasarkan pada kemudahan peneliti dalam mengambil sampel (Abdilah & Jogiyanto,2015).

Penentuan ukuran sampel merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pengujian regresi berganda karena akan mempengaruhi kekuatan statistik dari uji signifikansi dan generalisasi hasil penelitian. *Rule of thumb* besarnya ukuran sampel untuk pengujian regresi berganda minimal 50 (Hair *et al*,2010).

C. Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) data kuantitatif adalah hasil pengamatan atas suatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka, misalnya usia seseorang, pendapatan, dan sebagainya. Sedangkan sumber data yang akan digunakan adalah sumber data primer, dimana menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) definisi data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui objeknya. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui keterangan-keterangan dari responden yang berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode pengumpulan data primer dengan menggunakan sejumlah item pertanyaan dengan format tertentu disebut sebagai kuesioner (Abdilah & Jogiyanto,2015). Format kuesioner yang dipilih adalah kuesioner tertutup. Kuesioner akan disebarkan secara online kepada responden. Online survey digunakan karena memiliki jangkauan yang luas, cepat, lebih mudah, dan lebih fleksibel. Seluruh instrumen yang digunakan merupakan adaptasi dari instrumen sebelumnya. Proses adaptasi menggunakan teknik *back translation*. *Back translation* adalah menerjemahkan instrumen asli ke dalam bahasa indonesia. Data diukur dengan menggunakan skala likert dengan skala pengukuran 1-5.

a. *Work passion*

Variabel ini diukur dengan menggunakan 14 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Vallerand *et al.*, (2003). *Work passion* didefinisikan sebagai kehendak yang

kuat terhadap suatu aktivitas atau pekerjaan sehingga seorang individu mau menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikirannya (Forest *et al.,* 2010). Skala pengukuran menggunakan skala Likert tipe 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Salah satu contoh item pertanyaan adalah "Pekerjaan saya memberikan pengalaman yang tak terlupakan".

b. *Work Performance*

Work Performance adalah Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Podsakoff and MacKenzie's (1989). Pengukuran ini diadopsi karena mencerminkan *work performance*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert tipe 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Salah satu contoh item pertanyaan *meaningful work* adalah "Saya selalu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan ketentuan perusahaan".

c. *Meaningful work*

Variabel *meaningful work* ini diukur dengan menggunakan 10 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh (MLQ; Steger *et al*., 2006). Pengukuran ini diadopsi karena mencerminkan *meaningful work*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert tipe 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Salah satu contoh item pertanyaan *meaningful work* adalah "Saya telah menemukan pekerjaan yang mampu memberi makna pada hidup saya".

d. *Person-Organization Fit*

Variabel *Person-Organization Fit* ini diukur dengan menggunakan 3 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Cable and DeRue's (2002). Skala pengukuran menggunakan skala Likert tipe 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Salah satu contoh item pertanyaan person-organization fit adalah Nilai hidup saya sejalan dengan nilai perusahaan

e. Variabel Kontrol

Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti dan dapat diteliti lebih cermat (Gudono, 2012). Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah pendidikan, usia, jenis kelamin.

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Pada dasarnya validitas identik dengan kata "*good*". Menurut Ferdinand (2014) pengujian validitas dimaksudkan sebagai *"to measure what should be measured"*, hal tersebut sejalan dengan definisi Couper dan Schlinder (2011) validitas adalah sejauh mana tingkat pengujian mengukur apa yang benar-benar ingin diukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengukur kualitas instrumen yang digunakan dan memperlihatkan kevalidan instrumen tersebut memperlihatkan seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu alat ukur (Hair *et al*., 2010).Uji validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis*. Dalam *confirmatory factor analysis*, sebuah item dinyatakan valid jika memiliki *faktor loading*> 0,5 (Hair *et al*, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen selain uji validitas adalah uji reliabilitas. Menurut Neuman (2006) reliabilitas berarti kehandalan atau konsistensi. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2011) menyatakan bahwa kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas akan menunjukkan bahwa pada kondisi yang sama atau mirip akan menghasilkan hal yang berulang (Neuman, 2006). Kriteria pengambilan keputusannya adalah

- Variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's*> 0,60.

- Variabel dinyatakan tidak *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's*< 0,60 (Hair *et al*, 2010)

F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan untuk penelitian ini terdiri dari dua yaitu analisis awal dan analisis akhir. Analisis awal adalah pengujian menggunakan uji asumsi klasik dan analisis selanjutnya menggunakan analisis regresi berganda untuk menentukan kekuatan hubungan (asimetris) antara variabel dependen dan variabel independen (Gudono, 2014).

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik seringkali disebut sebagai analisis residual. Hal tersebut karena penelitian mengenai pelanggaran terhadap asumsi klasik biasanya dilakukan dengan mengamati pola nilai residual. Nilai residual diamati karena dianggap sebagai representasi varians Y yang tidak bisa dijelaskan oleh model yang diusulkan (Gudono, 2014). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006).

Multikolinearitas dapat dilihat dari :

a) Nilai tolerance yang rendah dan lawannya
b) Variance Inflation Factor (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variable independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF tinggi (VIF = 1/tolerance) dan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai

nilai tolerance 10% atau sama dengan nilai VIF > 10 artinya nilai tolerance tidak lebih kurang dari 10%, dan nilai VIF tidak lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

Upaya untuk mengurangi multikolinearitas juga digunakan pada saat melakukan uji moderasi. Pada kasus ini peneliti melakukan proses centering pada prediktor sampai mendekati nol dan mengalikannya pada bentuk interaksi (Aiken & West, 1991 dalam Yperen & Hagedoorn, 2003). Hal tersebut didasarkan pada pernyataan Aiken dan West (1991) bahwa melakukan centering pada prediktor sebelum mengkalkulasikan pada interaksi dapat mengatasi permasalahan multikolinearitas dan memudahkan peneliti untuk melakukan interpretasi hasil.

b. Uji Goodness of fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur Goodness of fit-nya. Secara statistik, diukur dengan nilai statistik F. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho tidak didukung). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho didukung (Ghozali, 2006).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho didukung
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho tidak didukung

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

d. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila probability t hitung > 0,05 Ho didukung
2. Bila probability t hitung < 0,05 Ho tidak didukung

2. Analisis Regresi Berganda

Perusahaan seringkali memanfaatkan analisis regresi untuk pengambilan keputusan di perusahaan. Analisis regresi tidak hanya digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang sederhana akan tetapi juga permasalahan yang kompleks (Hair *et al*, 2010). Uji regresi digunakan manakala peneliti ingin menentukan kekuatan hubungan (asimetris) antara variabel dependen dan variabel independen (Gudono, 2014). Oleh karena itu, tujuan pengujian regresi adalah untuk memprediksi satu variabel dependen dari satu atau beberapa variabel independen.

Langkah yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi variabel independen yang akan digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Penelitian ini akan mengggunakan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis 1. Persamaan sederhana yang digunakan untuk mengestimasi model regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$Y = \propto + \beta 1X1 + \varepsilon$

$JP = \alpha + \beta 1WP + \varepsilon$ . . . . . (1)

Keterangan :

JP = *Job Performance* dimana merupakan variabel dependen

α = konstanta

$\beta 1$ = koefisien variabel *work passion*

WP = *work passion* dimana merupakan variabel independen

ε = error

3. Pengujian Variabel Moderasi

Penelitian di bidang manajemen, akuntansi, dan ekonomi banyak yang menggunakan variabel moderasi. Sejumlah teori dalam Ilmu Manajemen telah sangat berkembang, dimana penelitiannya tidak hanya mendeteksi variabel independen, akan tetapi juga mendeteksi efek interaksi (contoh : moderasi) (Aguinis, 1995). Keberadaan efek moderasi menjelaskan hubungan antara dua variabel (misalnya : variabel X dan Y) sebagai fungsi nilai dari variabel ke tiga (misalnya : variabel Z), yang dinamakan sebagai variabel moderasi (Zedeck, 1971 dalam Aguinis, 1995).

Sebelum melakukan pengujian moderasi dilakukan, peneliti harus mengidentifikasi variabel independen dan variabel moderasi dalam penelitian, apakah masing-masing variabel independen dan variabel moderasi termasuk variabel continuous atau variabel dikotomi. Langkah selanjutnya, pada kasus tertentu peneliti harus memperhatikan efek moderasi yang ditimbulkan. Efek moderasi yang dijelaskan pada artikel Baron dan Kenny (1986) ada tiga macam. Pertama adalah linear, pengaruh IV terhadap DV selaras dengan perubahan moderator. Kedua adalah quadratic, pengaruh moderator menyebabkan IV menurun dan DV meningkat, atau sebaliknya. Ketiga adalah step, pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan IV dan DV akan optimal pada titik tertentu.

Sejalan dengan penjelasan Baron & Kenny (1986) jika variabel independen dan variabel moderasi merupakan variabel *continuous* dan efek moderasinya adalah linear, maka pendekatan yang harus digunakan adalah dengan melakukan pengujian moderated regression analysis. Pendekatan ini dilakukan

dengan cara meregresikan Y pada X, Z, XZ. Efek moderasi dapat dillihat pada XZ.

Sedangkan upaya untuk menghindari multikolinearitas antara prediktor dan interaksinya, peneliti melakukan proses centering pada prediktor sampai mendekati nol dan mengalikannya pada bentuk interaksi (Aiken&West, 1991 dalam Yperen&Hagedoorn, 2003). Hal tersebut didasarkan pada pernyataan Aiken dan West (1991) bahwa melakukan centering pada prediktor sebelum mengkalkulasikan pada interaksi dapat mengatasi permasalahan multikolinearitas dan memudahkan peneliti untuk melakukan interpretasi hasil.

Didasarkan pada pemaparan di atas maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1X1$$

$$Y = \alpha + \beta 1 (X1 - \bar{X}1) + \varepsilon$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil dan Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini menggunakan *online survey* dan *offline survey* sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah divalidasi oleh penelitian sebelumnya dan dialih bahasakan ke dalam bahasa Indonesia. Jumlah butir kuesioner adalah 32 item pernyataan, yang terdiri dari 14 item mewakili variabel persepsi *work passion*, 10 item mewakili variabel *meaningful work*, 5 item mewakili variabel *job performance* dan 3 item mewakili variabel *person organization fit*.

Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 1Februari 2017 hingga tanggal 21 Mei 2017. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *online survey* dengan aplikasi *Google Form*. Jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 87, yang terdiri dari responden dari karyawan yang bekerja di sektor akuntan publik. Berikut adalah rincian hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner dengan data outlier	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	87	100%

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor akuntan publik. Survey dilakukan melalui *online survey* dan *offline survey*. Karakteristik responden yang dipilih adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Berdasarkan data yang telah diolah mayoritas responden adalah laki-laki dengan pendidikan S-1. Responden memiliki rentang usia terbanyak antara 25-30 tahun. Sedangkan lama bekerja terbanyak adalah 1-3 tahun dan >5tahun. Rincian frekuensi dan karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	63	72,4
Perempuan	43	27,6
Total	87	100
Kategori Umur		
25-30 tahun	32	36,8
31-35 tahun	19	21,8
36-40 tahun	7	8
41-45 tahun	16	18,4
45-60 tahun	7	8
>65 tahun	6	6,0
Total	87	100
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	0	0
Diploma	14	16,1
S-1	56	64,4
S-2	13	14,9
S-3	4	4,6
Total	87	100

Lama Bekerja		
< 1 tahun	10	11,5
1-3 tahun	31	35,6
3-5 tahun	15	17,2
>5 tahun	31	35,6
Total	87	100%

Sumber : Lampiran 1

4.3 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah cerminan dari "kebenaran" dan ketepatan" (Neuman,2006). Pengujian validitas didasarkan pada seberapa baik definisi konseptual dan definisi operasional dari masing-masing item (Cooper&Schlinder,2011). Ketika peneliti mengatakan bahwa indikator yang digunakan telah valid, maka hal tersebut berarti indikator tersebut telah sesuai dengan tujuan dan definisi (Neuman,2006).

Pengujian validitas pertama-tama dilakukan dengan melakukan *face validity*, yaitu dengan mengajukan butir-butir pertanyaan pada pembimbing. Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan pengujian menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan metode *varimax rotation*. Syarat pengujian menggunakan CFA adalah nilai KMO (*Keiser-Meyer-Olkin*) > 0,5 dan nilai *Barlett's test* memiliki signifikansi < 0,05 (Hair *et al*,2010).

Pengujian dilakukan dalam 2 tahap. Tahap pertama, indikator yang mengalami *cross loading* dan *loading* < 0,5 dikeluarkan. Tahap kedua, melakukan pengujian dengan cara yang sama hingga tidak terjadi *cross loading* dan *loading* >0,5. Berdasarkan hasil rotasi yang dilakukan

beberapa butir pernyataan harus dikeluarkan dan tidak disertakan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian KMO dan *Barlett's test* tahap kedua

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,878
	Approx. Chi-Square	1120,687
	Df	91
	Sig.	,000

Didasarkan hasil pengujian KMO dan *Barlett's test* nilai yang dihasilkan adalah 0,878. Sedangkan hasil analisis faktor pada tahap kedua adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4

Loading items Hasil Rotated Component Matrix Putaran II

Rotated Component Matrix[a]

	Component			
	1	2	3	4
WP9	,609			
WP10	,682			
WP11	,818			
WP12	,878			
WP13	,544			
WP14	,825			
PE1			,817	
PE2			,839	
PE3			,557	
JP1				,805
JP2				,884
MK1				,278
MK2		,932		
MK3		,673		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 6 iterations.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa, setiap indikator telah mengelompok secarasempurna ke masing-masing faktornya dengan nilai *loadings* > 0,5. Maka, seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian instrumen berikutnya. Total butir pernyataan yang kemudian diikutsertakan pada tahap analisis selanjutnya berjumlah 22, yang dirangkum pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Rangkuman Instrumen Pengukuran yang Digunakan dan Dieliminasi

Variabel	Variabel yang digunakan	Variabel yang dieliminasi
Work passion	WP9, WP10, WP11, WP12, WP13, WP14	WP1,WP2,WP3,WP4, WP5,WP6,WP7,WP8
Meaningfulness work	MK1,MK2,MK3	MK4,MK4,MK6,MK7,MK8, MK9,MK10
Job Performance	JP1,JP2	JP3,JP4,JP5
PO fit	PE1,PE2,PE3	-

4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan menguji konsistensi internal item-item pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan memasukkan indikator-indikator yang telah dianggap valid pada pengujian validitas. Pengujian reliabilitas terdiri dari konstruk persepsi work passion pada item ke-9-14 , *meaningful work* pada item 1-3, *job performance* pada item 1,2,dan 3, sedangkan person organization fit pada item 1,2,dan 3.

Koefisien reliabilitas yang mendekati 1 mencerminkan reliabilitas dengan konsistensi internal yang tinggi. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* = 0,5

mencerminkan reliabilitas yang buruk, namun masih bisa digunakan dan dilanjutkan dalam analisis berikutnya. Nilai reliabilitas antara 0,6 sampai 0,7 adalah cukup baik, dan jika melebihi nilai 0,8 maka reliabilitas baik (Hair *et al*., 2010). Didasarkan pengujian reliabilitas, seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas. Berikut Tabel 4.6 yang menyajikan hasil uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Keterangan	Jumlah Item	Nilai *Cronbach's Alpha*
Work passion	14	,941
Meaningfulness of work	10	,894
Job Performance	5	,864
Person Organization Fit	3	,846

Sumber : Lampiran

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda dan *moderated regression analysis* (MRA). Analisis regresi dilakukan pada hipotesis 1,2, dan 3. Analisis MRA adalah bentuk regresi yang dirancang secara hirarkis untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau variabel pemoderasi (Hair *et al*., 2010). Rangkuman hasil pengujian akan disusun dalam tiga tabel yang berbeda untuk memudahkan dalam pemaparan. Tabel 4.8 digunakan untuk memaparkan hipotesis 1 dan hipotesis 2, Tabel 4.9

digunakan untuk memaparkan hipotesis 3, sedangkan tabel 4.10 digunakan untuk memaparkan hasil hipotesis 4.

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis dengan *Job Performance* sebagai Variabel Dependen

Variabel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	,004	-,082	,078	-,082
Usia	,288	,036	,181	,033
Pendidikan	-,038	,163	-,253*	,155
Ikatan kerja karyawan	,121	,142	-,132	,145
Variabel Independen				
Work passion		,663*	,396*	,700
Variabel Pemoderasi				
Meaningfulness of work			,276	-
Person Organization fit				-,089
Efek Interaksi				
WP X MW			,217*	
WP X PO				0,60
R2	0,138	0,492	0,636	0,496
ΔR2	0,096	0,461	0,604	0,457
F	3,273*	15,687*	19,736*	11,118*

Sumber : Lampiran 5

Catatan : N=245; Nilai yang ditampilkan adalah *standardized coefficient.*

*p ≤ 0,05

Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
1	Work passion berpengaruh positif terhadap job performance	Didukung
2	*Meaningfulness of work memoderasi hubungan work passion terhadap job performance*	Didukung
3	Person Organization Fit memoderasi hubungan *work passion* terhadap job performance	Tidak didukung

4.6 Pembahasan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa work passion berpengaruh positif terhadap job performance. Hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis didukung. Hal ini berarti semakin tinggi work passion karyawan maka job performance karyawan semakin tinggi. Work passion merepresentasikan sumber positif dari investasi aktifitas yang mengarahkan pada pencapaian kinerja (Astakhova & Porter, 2015). Seseorang dengan passion yang tinggi maka ia akan sangat mencintai pekerjaannya sehingga pekerjaan akan menjadi unique calling dan misi hidup buat dia (Tucker, 2002). Seseorang dengan work passion juga akan berfikir bahwa pekerjaan adalah sarana pengembangan dirinya (Astakhova & Porter, 2015) sehingga ia akan sangat totalitas dalam bekerja.

Seorang auditor dengan kesadaran penuh akan passion yang dimiliki, akan menjadikannya mencintai pekerjaan dan menjadikan pekerjaan sebagai sarana pengembangan dirinya. Didasarkan oleh hal tersebut maka orang dengan passion yang tinggi akan selalu mengupayakan yang terbaik atas pekerjaannya dan menghindari kegagalan dalam pekerjaan (Vallerand et al., 2007). Oleh karena itu, job performance yang dimiliki akan baik.

Hipotesis ke 2 menyatakan bahwa work passion berpengaruh terhadap job performance dengan dimoderasi meaningfulnes work. Hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis didukung. Meaningfulness of work secara implisit memainkan peranan penting dalam menguatkan hubungan work passion terhadap job performance. Menurut Michaelson et al. (2014) kebermaknaan kerja dapat menfasilitasi pencarian perilaku dan pengalaman psikologis yang berdampak prososial. Individu yang mencapai kebermaknaan kerja akan berdampak pada hasil yang positif bagi organisasi (Geldenhuys, Laba, dan Venter, 2014). Demikan menunjukkan bahwa meaningfulness of work dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh penghayatan.

Seorang auditor yang memiliki persepsi meaningfulness of work akan bekerja dengan penghayatan, sehingga kesadaran akan kecintaan terhadap pekerjaan akan semakin tinggi dan secara tidak langsung maka job performance karyawan akan meningkat. Didasarkan oleh hal tersebut meaningfulness of work akan semakin menguatkan hubungan work passion terhadap job performance.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa work passion berpengaruh terhadap job performance dengan dimoderasi P-O fit (Person Organization Fit). Hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis tidak didukung. Person–organization value fit merupakan kecocokan antara nilai yang dipegang organisasi dan nilai-nilai yang dipegang individu (Chatman, 1989). Penelitian menyatakan bahwa P-O fit tidak memberikan pengaruh terhadap penguatan hubungan work passion dan job performance.

Tucker (2002) menyatakan bahwa seseorang dengan passion yang tinggi maka ia akan sangat mencintai pekerjaannya sehingga pekerjaan akan menjadi unique calling dan misi hidup untuk karyawan. Didasarkan konsep tersebut berarti telah jelas bahwa bisa jadi ketidakcocokan nilai organisasi dengan nilai diri (P-O fit) bukan lagi menjadi faktor penghalang bagi diri seseorang dalam berkarya dan bekerja karena kesadaran passion yang tinggi.

Seorang dengan kesadaran passion yang tinggi tidak akan menjadikan ketiadaan P-O fit sebagai sebuah kendala atau masalah dalam pekerjaannya.

Seorang auditor yang bekerja dengan passion tidak akan lagi mementingkan kecocokan nilai yang ia pegang dengan perusahaan, dikarenakan kecintaan akan pekerjaan yang tinggi dan keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, P-O fit tidak akan menguatkan hubungan work passion dan job performance.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah

a. Work performance berpengaruh positif terhadap job performance. Semakin tinggi kesadaran passion seseorang, maka semakin tinggi pula job performance nya. Oleh karenanya, sebagian orang telah memahami langkah strategis yang harus segera diambil.

b. Peran pemoderasian meaningfulness of work terhadap pengaruh *work performance* pada job performance didukung. Individu yang mencapai kebermaknaan kerja akan berdampak pada hasil yang positif bagi organisasi (Geldenhuys, Laba, dan Venter, 2014). Demikan menunjukkan bahwa meaningfulness of work dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh penghayatan sehingga semakin menguatkan hubungan work passion dan job performance.

c. Peran pemoderasian person organization fit terhadap pengaruh *work performance* pada job performance tidak didukung. Seorang dengan kesadaran passion yang tinggi tidak akan menjadikan ketiadaan P-O fit sebagai sebuah kendala atau masalah dalam pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan kecintaan akan pekerjaan yang tinggi dan keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dan mengembangkan

potensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, P-O fit tidak akan menguatkan hubungan work passion dan job performance.

5.2 Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis penelitian ini adalah sebagai upaya untuk menambah pengetahuan terkait *work passion* dan job performance serta hal-hal yang dapat menguatkan hubungannya. Dimana caranya adalah dengan mengeksplorasi mekanisme psikologis yang menghubungkan antara *work performance* dan job perormance , dan didukung dengan berbagai teori terbukti dapat menjadi jembatan penghubung antara variabel, misalnya *Conservation resources theory* yang digunakan untuk teori payung *work passion dan job performance.*

Hasil penelitian yang telah dilakukan juga telah mampu memberikan dukungan baru terkait hubungan *work passion* terhadap *job performance* dan hubungan *work passion* terhadap job performance, dimana penelitian pada konsep tersebut masih terbatas. Disamping itu, konteks penelitian di Indonesia bisa menjadi gambaran baru terkait konsep *work passion* di Indonesia, dimana kondisi saat ini banyak generasi Indonesia yang bekerja karena passion.

b. Implikasi Manajerial

Kondisi lingkungan pekerjaan yang semakin dinamis, seringkali menuntut perusahaan untuk sering melakukan perubahan. Didasarkan dalam penelitian yang telah dilakukan, maka sebaiknya perusahaan lebih mengeksplorasi passion karyawan. Hal tersebut dikarenakan passion akan membuat karyawan tidak hanya bekerja dengan head dan hand akan tetapi juga dengan heart. Kecintaan akan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja seseorang. Terlebih, jika karyawan disadarkan tentang kebermaknaan atas pekerjaan yang dilakukan, maka motivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik akan menjadi semakin tinggi.

5.3 Keterbatasan dan Saran

a. Penyusunan riset selanjutnya sebaiknya menggunakan metode triangulasi sebagai upaya untuk memperkaya informasi dan pengetahuan, misalnya dengan menambahkan wawancara, selain melakukan survey. Hal ini membuat informasi yang dapat disajikan menjadi lebih kaya akan informasi.
b. Pengambilan data pada riset ini dilakukan pada satu titik waktu atau *crosssectional*. Agar dapat memperkuat hasil uji hipotesis untuk melihat anteseden dan konsekuen *work passion* secara lebih akurat metode longitudinal bisa menjadi alternatif yang lebih baik.
c. Berdasarkan hasil regresi moderasian yang menunjukkan hasil tidak terdukung, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi efek interaksi

dengan variabel yang lain. Hal ini dimaksudkan agar *work passion* dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W. & Hartono,J. (2011). *Partial Least Square*. Andi Yogyakarta : Yogyakarta

Aiken LS and West SG (1991) *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: SAGE

Astakhova & Porter (2015). *Understanding The Work Passion–Performance Relationship: The Mediating Role Of Organizational Identification And Moderating Role Of Fit At Work. Human Relations* 2015, Vol. 68(8) 1315–1346

Cable DM and DeRue DS (2002) *The Convergent And Discriminant Validity Of Subjective Fit Perceptions*. Journal of Applied Psychology 87(5): 875–884.

Chatman, Jennifer (1989). *Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit*. Academy of Management Review, 1989, Vol. 14, No. 3, 333-349

Chien, Lawler, dan Uen (2010). *Performance-Based Pay, Procedural Justice And Job Performance For R&D Professionals: Evidence From The Taiwanese High-Tech Sector*. The International Journal of Human Resource Management Volume 21, 2234-2242

Churchill, Gilbert. (2005*). Dasar-dasar Riset Pemasaran*. Edisi 4. Erlangga.Jakarta

Couper, Donald. R., & Schlinder, Pamela. S.(2011). *Business Research Method*. New York: McGraw-Hill.

Baron & Kenny (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 51, No. 6, 1173-1182

Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Undip.Semarang

Forest J, Mageau GA, Sarrazin C and Morin ES (2010*) 'Work Is My Passion': The Different Affective,Behavioral, And Cognitive Consequences Of Harmonious And Obsessive Passion Toward Work*. Canadian Journal of Administrative Sciences 28(1): 27–40.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Undip. Semarang

Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). *Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit To Employee Attitudes And Performance Using Self Determination Theory*. Journal of Applied Psychology, 94, 465-477.

Gudono.(2014). *Analisis Data Multivariat*.BPFE.Yogyakarta

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.

Hobfoll, S. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress.* American Psychologist. Vol.4 No.3 ,513-524

Hobfoll,S. (2001). *The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory*. Applied Psychology Volume 50, 337–421

Kristof, A.L (1996). *Person-Organization Fit : An Integratif Review Of Its Conseptualizations, Measurement, And Implications*. Personal Psychology. 49 (1)

Michaelson, C. (2009). *Meaningful work and moral worth. Business and Professional* Ethics Journal, 28(1–4), 27–48.

Muchinsky, P. M., & Monohan, C. J. (1987). *What Is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models Of Fit*. Journal of Vocational Behavior, 31, 268-277.

Neuman, W.L. (2006) S*ocial Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches 6 Th Edition*, Pearson International Edition, USA

O'Reilly III CA, Chatman J and Caldwell DF (1991) *People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit*. The Academy of Management Journal 34(3): 487–516

Soane, E., Shantz, A.,Alfes, K.,Truss, C., Rees, C. And Gatenby, M. (2013) *The Association of Meaningfulness, Wellbeingand Engagement with Absenteeism: A Moderated Mediation Model'*. HumanResource Management. Vol. 52, no.3, pp.441-456.

Srivastava, S. (2012). *Workplace Passion As A Moderator For Workplace Deviant Behaviour–Job Satisfaction Relationship: A Comparative Study Between Public Sector And Privatesector Managers*. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation 8(4) 517–523

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006*). The Meaning In Life Questionnaire: Assessing The Presence Of And Search For Meaning In Life*. Journal of Counseling Psychology, 53, 80-93.

Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). *Passion at Work: Toward a New Conceptualization*. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.), Social issues in management: Vol. 3. Emerging perspectives of values in organizations (pp. 175–204). Greenwich, CT: Information Age Publishin

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
Jl. Dr. Cipto - Lontar No. 1 Semarang - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks. 8451279
Email : lppmupgrismg@yahoo.co.id Website : lppm.upgrismg.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 205.G/ST/LPPM-UPGRIS/X/2017

Dengan ini Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang memberi tugas kepada :

Nama	: Ika Indriasari, S.E., M.Si.
NIDN	: 0023087601
Pangkat/Golongan	: Penata Muda / III a
Jabatan Fungsional	: Asisten Ahli
Pekerjaan	: Dosen FE Universitas PGRI Semarang
Pada hari / tgl	: Oktober s/d Desember 2017
Tempat	: Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah
Keperluan	: Kegiatan Penelitian dengan judul Pengaruh *Work Passion* Auditor terhadap *JOB Performance* dengan *Meaningful Work* sebagai Pemoderasi

Demikian agar tugas ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap melaporkan hasilnya.

Mengetahui,
Telah melaksanakan tugas,
Kantor Akuntan Publik
Registered Public Accountants
Hery Poetyo W
.....

Semarang, 20 Oktober 2017
Ketua,

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NPP. 876101038

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
Jl. Dr. Cipto - Lontar No. 1 Semarang - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks. 8451279
Email : lppmupgrismg@yahoo.co.id Website : lppm.upgrismg.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 205.G/ST/LPPM-UPGRIS/X/2017

Dengan ini Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang memberi tugas kepada :

Nama	: Noni Setyorini, S.E., M.Sc.
NIDN	: 0628019002
Pangkat/Golongan	: Penata Muda Tk.I/ III b
Jabatan Fungsional	: Tenaga Pengajar
Pekerjaan	: Dosen FE Universitas PGRI Semarang
Pada hari / tgl	: Oktober s/d Desember 2017
Tempat	: Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah
Keperluan	:Kegiatan Penelitian dengan judul Pengaruh *Work Passion* Auditor terhadap *JOB Performance* dengan *Meaningful Work* sebagai Pemoderasi

Demikian agar tugas ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap melaporkan hasilnya.

Mengetahui,
Telah melaksanakan tugas

Kantor Akuntan Publik
RMR
Registered Public Accountants

Hery Praetyo W.

Semarang, 20 Oktober 2017
Ketua,

UNIVERSITAS PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA SEMARANG

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NPP. 876101038

Lampiran 1

A. Identitas diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ika Indriasari,SE., Akt., MSi
2	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
3	Jabatan struktural	Dosen
4	NIP	19760876 2005 01 2001
5	NIDN	0023087601
6	Tempat dan tanggal lahir	Semarang, 23 Agustus 1976
7	Alamat Rumah	Gg. Kantil No. 25 Banaran Gunung PatiSemarang
8	Nomor Telepon/Faks	081901406700
9	Alamat Email	ikaindriasari@yahoo.co.id
10	Lulusan yang telah dihasilkan	-
11	Mata Kuliah yang diampu	1. Dasar Akuntansi 2. Akuntansi Keuangan

B. Riwayat Pendidikan.

	S-1	S-2	
Nama Perguruan Tinggi	UNDIP Semarang	Magister Akuntansi (UNDIP)	
Tahun masuk-keluar	1996-2000	2008-2010	
Bidang Ilmu	Ekonomi/ akuntansi	Akuntansi	
Judul Skripsi/ Thesis/Disertasi	Penilaian Kinerja Perusahaan dengan *Economic Value Added (EVA)* Studi Kasus Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk.	Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor	
Nama Pembimbing/ Promotor	Prof. Dr. Arifin Sabeni M. Com. Hons. Akt Dr. Irene Rini Demi P., ME.	Prof. Dr. H.M. Syafruddin, MSi., Akt Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE.Akt, MSi	

C. Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1	2014	*Seasonal Effects* Pada Anomali Pasar Modal : Suatu Review	mandiri	Rp. 1000.000
2	2014	Sukuk Sebagai Alternatif Instrumen Investasi Dan Pendanaan	mandiri	Rp. 1000.000

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Yerakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Pada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1	2012	Pencatatan Keuangan Sederhana pada KUBE Pengolahan Jamur di Karangrejo	mandiri	Rp. 500.000
2	2013	Pembinaan Perencanaan Keuangan Bagi Ibu Rumah Tangga Anggota PKK di RT 05 / RW 08 Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Semarang	mandiri	Rp. 1.000.000
3	2014	Menumbuhkan Mindset Kewirausahaan bagi Santri Ponpes Daarut Taqwa Meteseh Semarang	mandiri	Rp. 750.000
4	2015	IbM Koperasi Sidoluhur	Universitas	Rp. 3.750.000

A. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Seminar Nasional Keindonesiaan II	Alokasi Waktu Kerja Perempuan. Studi Empiris Pada Industri Rumah Tangga Bordir di Jawa Tengah	Semarang, 20 April 2017

Data yang saya isikan dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan saya sanggup menerima resikonya.

Semarang, April 2018

Ika Indriasari, S.E.Akt, M.Si.

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Noni Setyorini, SE, M.Sc		
2	Jabatan fungsional	TENAGA PENGAJAR		
3	Jabatan struktural			
4	NPP	169001508		
5	NIDN	0628019002		
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Magetan, 28 Januari1990		
7	Alamat Rumah Alamat saat ini	Jl. Sumurboto Dalam II no.5 Banyumanik Semarang		
8	NomorTelepon/ Faks/ HP	081393068006		
9	Alamat kantor	Universitas PGRI SEMARANG		
10	Nomor Telepon/ Faks	(024)8316377		
11	Alamat Email	nonisetyorini@gmail.com		
12	Lulusan yang telah dihasilkan	S1 = orang	S2 = orang	S3 = orang
13	Mata Kuliah yang Diampu	1	Manajemen Pemasaran	
		2	EkonomiMikro	
		3	PengantarBisnis	

A. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Diponegoro	Universitas Diponegoro	-
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen	-
Tahun Masuk – Lulus	2009-2013	2014-2016	
Judul Skripsi/ Thesis/ Disertasi	Analisis *Theory of Planned* Behaviour terhadap Keputusan Pembelian	Analisis Anteseden dan Konsekuen *Job Insecurity* dengan *Emotional Intelligence* sebagai pemoderasi	
Nama Pembimbing/ Promotor	Mudiantono.,SE.,M.Sc	Ely Susanto.,S.IP. ,MBA., Ph.D	

B. Penelitian Dalam 5 TahunTerakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (JutaRp)
-	-	-	-	-

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (JutaRp)

C. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah Dalam Jurnal 5 TahunTerakhir

No	Judul Artikel	Volume/ Nomer/ Tahun	NamaJurnal
-	-	-	-

D. Pengalaman Menyampaikan Makalah Secara Oral Pada Pertemuan/ Seminar Ilmiah Dalam 5 TahunTerakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ seminar	Judul Artikel IImiah	Waktu dan Tempat
-	-	-	-

E. Pengalaman Menulis Buku Dalam Jurnal 5 TahunTerakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah halaman	Penerbit
-	-	-	-	-

F. Pengalaman Menulis Buku Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhi

No	JudulBuku	Tahun	Jumlahhalaman	Penerbit
-	-	-	-	-

-	-	-	-	-

G. Pengalaman Menulis Buku Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No	JudulBuku	Tahun	Jumlahhalaman		Penerbit
-	-	-	-		-

Data yang saya isikan dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan saya sanggup menerima resikonya.

Semarang, April 2018

Pengusul,

Noni Setyorini SE.,MSc