

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SETELAH LULUS UJIAN DAN REVISI	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan umum	7
1.3.2 Tujuan khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 Perilaku disfungsi audit	18
2.2.2 Perilaku reduksi kualitas audit	21
2.2.3 Goal setting theory	24
2.2.4 Path goal theory	24
2.2.5 Gaya kepemimpinan	26
2.2.6 Kompleksitas tugas	29
2.2.7 Tekanan anggaran waktu	31
2.2.8 Komitmen organisasi	35
2.2.9 Kepuasan kerja	38
2.2.10 Keinginan berpindah kerja	40
BAB 3 RERANGKA KONSEPTUAL	45
3.1 Rerangka Konseptual Penelitian	45

3.1.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor	45
3.1.2 Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja auditor	47
3.1.3 Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kepuasan kerja auditor	47
3.1.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor	49
3.1.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor	50
3.1.6 Pengaruh keinginan berpindah kerja terhadap perilaku reduksi kualitas audit	50
3.2 Hipotesis Penelitian	52
BAB 4 METODE PENELITIAN	54
4.1 Rancangan Penelitian	54
4.2 Populasi dan Sampel	55
4.2.1 Populasi	55
4.2.2 Sampel	55
4.3 Identifikasi Variabel	56
4.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	56
4.4.1 Gaya kepemimpinan	56
4.4.2 Kompleksitas penugasan audit	57
4.4.3 Tekanan anggaran waktu	58
4.4.4 Komitmen organisasi	60
4.4.5 Kepuasan kerja	61
4.4.6 Keinginan berpindah kerja	62
4.4.7 Perilaku reduksi kualitas audit	63
4.5 Instrumen Penelitian	64
4.6 Data dan Metode Pengumpulan Data	65
4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	65
4.8 Teknik Analisis Data	66
4.8.1 Analisis deskriptif	66
4.8.2 Uji hipotesis	66
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	68
5.1 Deskripsi Responden dan Data Penelitian	68
5.1.1 Tingkat pengembalian kuesioner	68
5.1.2 Profil responden	69
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	71
5.2.1 Uji validitas	71
5.2.2 Uji reliabilitas	78
5.3 Analisis Data	79
5.3.1 Deskripsi variabel	79
5.3.2 Deskripsi variabel kompleksitas penugasan audit	83
5.3.3 Deskripsi variabel tekanan anggaran waktu	93
5.3.4 Deskripsi variabel komitmen organisasi	103

5.3.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	113
5.3.6 Deskripsi variabel keinginan berpindah kerja	122
5.3.7 Deskripsi variabel perilaku reduksi kualitas audit	132
5.4 Pengujian Hipotesis	143
5.4.1 Pengujian model regresi 1	143
5.4.2 Pengujian model regresi 2	146
5.4.3 Pengujian model regresi tambahan	149
5.5 Pembahasan	150
5.5.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ...	150
5.5.2 Pengaruh kompleksitas penugasan audit terhadap kepuasan kerja	152
5.5.3 Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kepuasan kerja	153
5.5.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ...	154
5.5.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku reduksi kualitas audit	155
5.5.6 Keinginan berpindah kerja sebagai variabel moderating antara kepuasan kerja dengan perilaku reduksi kualitas audit	156
5.5.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku reduksi kualitas audit	157
5.5.8 Pembahasan terkait profil responden	160
5.6 Keterbatasan Penelitian	164
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN	166
6.1 Simpulan	166
6.2 Saran	168
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Indikator-indikator Konstruk Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4.2 Indikator-indikator Konstruk Kompleksitas Penugasan Audit ..	58
Tabel 4.3 Indikator-indikator Konstruk Tekanan Anggaran Waktu	59
Tabel 4.4 Indikator-indikator Konstruk Komitmen Organisasi	60
Tabel 4.5 Indikator-indikator Konstruk Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.6 Indikator-indikator Konstruk Keinginan Bepindah Kerja	63
Tabel 4.7 Indikator-indikator Konstruk Perilaku Reduksi Kualitas Audit	64
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	69
Tabel 5.2 Profil Responden	70
Tabel 5.3 Uji Validitas Indikator Gaya Kepemimpinan	72
Tabel 5.4 Uji Validitas Indikator Kompleksitas Penugasan Audit	72
Tabel 5.5 Uji Validitas Indikator Tekanan Anggaran Waktu	73
Tabel 5.6 Uji Validitas Indikator Komitmen Organisasi	74
Tabel 5.7 Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja	75
Tabel 5.8 Uji Validitas Indikator Keinginan Bepindah Kerja	77
Tabel 5.9 Uji Validitas Indikator Perilaku Reduksi Kualitas Audit	77
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas	79
Tabel 5.11 Deskripsi Variabel Penelitian	80
Tabel 5.12 Kompleksitas Penugasan Audit Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 5.13 Uji Chi-Square Kompleksitas Penugasan Audit dengan Jenis Kelamin	84
Tabel 5.14 Uji Beda t-tests Jenis Kelamin dengan Kompleksitas Penugasan Penugasan Audit	85
Tabel 5.15 Kompleksitas Penugasan Audit Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 5.16 Uji Chi-Square Kompleksitas Penugasan Audit dengan Pendidikan Terakhir	86
Tabel 5.17 Uji One Way Anova Pendidikan Terakhir dengan Kompleksitas Penugasan Audit	86

Tabel 5.18 Kompleksitas Penugasan Audit Berdasarkan Register Akuntan	87
Tabel 5.19 Uji Chi-Square Kompleksitas Penugasan Audit dengan Kepemilikan Nomor Register Akuntan	87
Tabel 5.20 Uji Beda t-tests Register Akuntan dengan Kompleksitas Penugasan Audit	88
Tabel 5.21 Kompleksitas Penugasan Audit Berdasarkan Jabatan	89
Tabel 5.22 Uji Chi-Square Kompleksitas Penugasan Audit dengan Jabatan	89
Tabel 5.23 Uji One Way Anova Jabatan dengan Kompleksitas Penugasan Audit	90
Tabel 5.24 Kompleksitas Penugasan Audit Berdasarkan Tipe KAP	90
Tabel 5.25 Uji Chi-Square Kompleksitas Penugasan Audit dengan Tipe KAP	91
Tabel 5.26 Uji Beda t-tests Tipe KAP dengan Kompleksitas Penugasan Audit	91
Tabel 5.27 Kompleksitas Penugasan Audit Berdasarkan Ukuran KAP	92
Tabel 5.28 Uji Chi-Square Kompleksitas Penugasan Audit dengan Ukuran KAP	92
Tabel 5.29 Uji Beda t-tests Ukuran KAP dengan Kompleksitas Penugasan Audit	93
Tabel 5.30 Tekanan Anggaran Waktu Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 5.31 Uji Chi-Square Tekanan Anggaran Waktu dengan Jenis Kelamin	94
Tabel 5.32 Uji Beda t-tests Jenis Kelamin dengan Tekanan Anggaran Waktu	95
Tabel 5.33 Tekanan Anggaran Waktu Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	95
Tabel 5.34 Uji Chi-Square Tekanan Anggaran Waktu dengan Pendidikan Terakhir	96
Tabel 5.35 Uji One Way Anova Pendidikan Terakhir dengan Tekanan Anggaran Waktu	96
Tabel 5.36 Tekanan Anggaran Waktu Berdasarkan Register Akuntan	97
Tabel 5.37 Uji Chi-Square Tekanan Anggaran Waktu dengan Register Akuntan	97
Tabel 5.38 Uji Beda t-tests Register Akuntan dengan Tekanan Anggaran Waktu	98
Tabel 5.39 Tekanan Anggaran Waktu Berdasarkan Jabatan	98

Tabel 5.40 Uji Chi-Square Tekanan Anggaran Waktu dengan Jabatan ...	99
Tabel 5.41 Uji One Way Anova Jabatan dengan Tekanan Anggaran Waktu	99
Tabel 5.42 Tekanan Anggaran Waktu Berdasarkan Tipe KAP	100
Tabel 5.43 Uji Chi-Square Tekanan Anggaran Waktu dengan Tipe KAP	101
Tabel 5.44 Uji Beda t-tests Tipe KAP dengan Tekanan Anggaran Waktu	101
Tabel 5.45 Tekanan Anggaran Waktu Berdasarkan Ukuran KAP	102
Tabel 5.46 Uji Chi-Square Tekanan Anggaran Waktu dDengan Ukuran KAP	102
Tabel 5.47 Uji Beda t-tests Ukuran KAP dengan Tekanan Anggaran Waktu	103
Tabel 5.48 Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin	103
Tabel 5.49 Uji Chi-Square Komitmen Organisasi dengan Jenis Kelamin	104
Tabel 5.50 Uji Beda t-tests Jenis Kelamin dengan Komitmen Organisasi	104
Tabel 5.51 Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	105
Tabel 5.52 Uji Chi-Square Komitmen Organisasi dengan Pendidikan Terakhir	106
Tabel 5.53 Uji One Way Anova Pendidikan Terakhir dengan Komitmen Organisasi	106
Tabel 5.54 Komitmen Organisasi Berdasarkan Register Akuntan	106
Tabel 5.55 Uji Chi-Square Komitmen Organisasi dengan Register Akuntan	107
Tabel 5.56 Uji Beda t-tests Register Akuntan dengan Komitmen Organisasi	108
Tabel 5.57 Komitmen Organisasi Berdasarkan Jabatan	108
Tabel 5.58 Uji Chi-Square Komitmen Organisasi dengan Jabatan	109
Tabel 5.59 Uji One Way Anova Jabatan dengan Komitmen Organisasi ..	109
Tabel 5.60 Komitmen Organisasi Berdasarkan Tipe KAP	110
Tabel 5.61 Uji Chi-Square Komitmen Organisasi dengan Tipe KAP	110
Tabel 5.62 Uji Beda t-tests Tipe KAP dengan Komitmen Organisasi	111
Tabel 5.63 Komitmen Organisasi Berdasarkan Ukuran KAP	111
Tabel 5.64 Uji Chi-Square Komitmen Organisasi dengan Ukuran KAP ..	112
Tabel 5.65 Uji Beda t-tests Ukuran KAP dengan Komitmen Organisasi	113

Tabel 5.66	Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	113
Tabel 5.67	Uji Chi-Square Kepuasan Kerja dengan Jenis Kelamin	114
Tabel 5.68	Uji Beda t-tests Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja	114
Tabel 5.69	Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir	115
Tabel 5.70	Uji Chi-Square Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir	115
Tabel 5.71	Uji One Way Anova Pendidikan Terakhir dengan Kepuasan Kerja	116
Tabel 5.72	Kepuasan Kerja Berdasarkan Register Akuntan	116
Tabel 5.73	Uji Chi-Square Kepuasan Kerja dengan Register Akuntan ...	117
Tabel 5.74	Uji Beda t-tests Register Akuntan dengan Kepuasan Kerja	117
Tabel 5.75	Kepuasan Kerja Berdasarkan Jabatan	118
Tabel 5.76	Uji Chi-Square Kepuasan Kerja dengan Jabatan	119
Tabel 5.77	Uji One Way Anova Jabatan dengan Kepuasan Kerja	119
Tabel 5.78	Kepuasan Kerja Berdasarkan Tipe KAP	120
Tabel 5.79	Uji Chi-Square Kepuasan Kerja dengan Tipe KAP	120
Tabel 5.80	Uji Beda t-tests Tipe KAP dengan Kepuasan Kerja	121
Tabel 5.81	Kepuasan Kerja Berdasarkan Ukuran KAP	121
Tabel 5.82	Uji Chi-Square Kepuasan Kerja dengan Ukuran KAP	122
Tabel 5.83	Uji Beda t-tests Ukuran KAP dengan Kepuasan Kerja	122
Tabel 5.84	Keinginan Berpindah Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	123
Tabel 5.85	Uji Chi-Square Keinginan Berpindah Kerja dengan Jenis Kelamin	123
Tabel 5.86	Uji Beda t-tests Jenis Kelamin dengan Keinginan Berpindah Kerja	124
Tabel 5.87	Keinginan Berpindah Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir	124
Tabel 5.88	Uji Chi-Square Keinginan Berpindah Kerja dengan Pendidikan Terakhir	125
Tabel 5.89	Uji One Way Anova Pendidikan Terakhir dengan Keinginan Berpindah Kerja	125
Tabel 5.90	Keinginan Berpindah Kerja Berdasarkan Register Akuntan ..	126
Tabel 5.91	Uji Chi-Square Keinginan Berpindah Kerja dengan Register Akuntan	127

Tabel 5.92 Uji Beda t-tests Register Akuntan dengan Keinginan Berpindah Kerja	127
Tabel 5.93 Keinginan Berpindah Kerja Berdasarkan Jabatan	128
Tabel 5.94 Uji Chi-Square Keinginan Berpindah Kerja dengan Jabatan ..	128
Tabel 5.95 Uji One Way Anova Jabatan dengan Keinginan Berpindah Kerja	129
Tabel 5.96 Keinginan Berpindah Kerja Berdasarkan Tipe KAP	129
Tabel 5.97 Uji Chi-Square Keinginan Berpindah Kerja dengan Tipe KAP	130
Tabel 5.98 Uji Beda t-tests Tipe KAP dengan Keinginan Berpindah Kerja	130
Tabel 5.99 Keinginan Berpindah Kerja Berdasarkan Ukuran KAP	131
Tabel 5.100 Uji Chi-Square Keinginan Berpindah Kerja dengan Ukuran KAP	131
Tabel 5.101 Uji Beda t-tests Ukuran KAP dengan Keinginan Berpindah Kerja	132
Tabel 5.102 Perilaku Reduksi Kualitas Audit Berdasarkan Jenis Kelamin	133
Tabel 5.103 Uji Chi-Square Perilaku Reduksi Kualitas Audit dengan Jenis Kelamin	133
Tabel 5.104 Uji Beda t-tests Jenis Kelamin dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit	134
Tabel 5.105 Perilaku Reduksi Kualitas Audit Berdasarkan Pendidikan Terakhir	134
Tabel 5.106 Uji Chi-Square Perilaku Reduksi Kualitas Audit dengan Pendidikan Terakhir	135
Tabel 5.107 Uji One Way Anova Pendidikan Terakhir dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit	135
Tabel 5.108 Perilaku Reduksi Kualitas Audit Berdasarkan Register Akuntan	136
Tabel 5.109 Uji Chi-Square Perilaku Reduksi Kualitas Audit dengan Register Akuntan	136
Tabel 5.110 Uji Beda t-tests Register Akuntan dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit	137
Tabel 5.111 Perilaku Reduksi Kualitas Audit Berdasarkan Jabatan	138
Tabel 5.112 Uji Chi-Square Perilaku Reduksi Kualitas Audit dengan Jabatan	138
Tabel 5.113 Uji One Way Anova Jabatan dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit	139

Tabel 5.114	Perilaku Reduksi Kualitas Audit Berdasarkan Tipe KAP	139
Tabel 5.115	Uji Chi-Square Perilaku Reduksi Kualitas Audit dengan Tipe KAP	140
Tabel 5.116	Uji Beda t-tests Tipe KAP dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit	140
Tabel 5.117	Perilaku Reduksi Kualitas Audit Berdasarkan Ukuran KAP ...	141
Tabel 5.118	Uji Chi-Square Perilaku Reduksi Kualitas Audit dengan Ukuran KAP	142
Tabel 5.119	Uji Beda t-tests Ukuran KAP dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit	142
Tabel 5.120	Pengujian Model Regresi 1	144
Tabel 5.121	Pengujian Model Regresi Sederhana	147
Tabel 5.122	Pengujian Konstruk Pengukur Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit	148
Tabel 5.123	Pengujian Model Regresi Moderasi	149
Tabel 5.124	Pengujian Model Regresi Tambahan	150

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor Kontijensi yang Memoderasi Hubungan <i>Leader Behavior</i> dan <i>Outcomes</i>	25
Gambar 2.2 Model Teoritis Tekanan Anggaran Waktu	33
Gambar 2.3 Model <i>Employee Turnover Process</i>	42
Gambar 2.4 Hubungan <i>Turnover Rates</i> dan <i>Satisfaction Levels</i> untuk <i>Low</i> dan <i>High Performers</i>	43
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	52



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Analisis Deskriptif Responden
- Lampiran 4 : Analisis Deskriptif Variabel
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Uji Chi-Square
- Lampiran 7 : Uji Beda Kelompok Responden
- Lampiran 8 : Uji Hipotesis

