DAFTAR ISI

DAFTAR ISI ……. ix

DAFTAR TABEL …… xvi

DAFTAR GAMBAR …… xviii

DAFTAR LAMPIRAN …… xix

BAB I PENDAHULUAN ……. 1

1.1 Latar Belakang …… 1

1.2 Rumusan Masalah …….. 12

1.3 Tujuan Penelitian …… 13

1.4 Manfaat Penelitian …….. 14

1.4.1 Manfaat Teori ……... 14

1.4.2 Manfaat Praktik …… 14

1.5 Sistematik Penulisan …….. 15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA ……. 16

2.1 Telaah Teori ……. 16

2.1.1 *Theory of Reason Action* (TRA) …… 16

2.1.2 Teori Ketidaksesuaian

(*Discrepency Theory*) …….. 18

2.1.3 *Side Bet Theory* …….. 19

2.1.4 Teori Peran

(*Role Theory*) …….. 20

2.1.5 Teori Kinerja …….. 21

2.1.6 Kepuasan Kerja …….……. 23

2.1.7 Komitmen *Affective* …… 24

2.1.8 Komitmen *Continuance* ……. 25

2.1.9 Komitmen Profesionalitas …….. 25

2.1.10 Konflik Peran ……... 26

2.1.11 Kinerja …….. 28

2.1.12 Niat Berpindah Auditor dari KAP …… 30

2.2 Telaah Penelitian Sebelumnya …… 31

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis …….. 35

2.4 Hipotesis Penelitian …… 41

2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor……... 41

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP …….. 42

2.4.3 Pengaruh Komitmen *Affective* Terhadap Kinerja Auditor…….. 44

2.4.4 Pengaruh Komitmen *Affective* Terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP ……. 45

2.4.5 Pengaruh Komitmen *Continuance* Terhadap Kinerja Auditor ……. 47

2.4.6 Pengaruh Komitmen *Continuance* Terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP …….. 48

2.4.7 Pengaruh Komitmen Profesionalitas Terhadap Kinerja Auditor ……..…… 50

2.4.8 Pengaruh Komitmen Profesionalitas Terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP……. 51

2.4.9 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor …….. 53

2.4.10 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP …….. 54

2.4.11 Pengaruh Niat Auditor Berpindah dari KAP Terhadap Kinerja…… 55

BAB III METODA PENELITIAN …….... 57

3.1 Desain Penelitian …… 57

3.2 Populasi dan Sampling Penelitian ……..... 57

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional …… 59

3.3.1 Variabel Eksogen (X) …….. 59

3.3.1.1 Kepuasan Kerja (X1) …….. 59

3.3.1.2 Komitmen *Affective* (X2) …… 60

3.3.1.3 Komitmen *Continuance* (X3) ……. 61

3.1.1.4 Komitmen Profesionalitas (X4) ……..... 62

3.3.1.5 Konflik Peran (X5) ……..... 63

3.3.2 Variabel Intervening …… 64

3.3.2.1 Niat Auditor Berpindah dari KAP (Y1)…….. 64

3.3.3 Variabel Endogen (Y) ……. 65

3.3.3.1 Kinerja Auditor (Y2) …….. 65

3.4 Instrumen Penelitian ……. 66

3.5 Prosedur Pengumpulan Data ……. 66

3.5.1 Jenis Data ……. 66

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data ……... 66

3.6 Teknik Analisis ……. 67

3.6.1 Analisis Deskriptif …… 67

3.6.2 Analisis Inferensial …… 67

3.7 Evaluasi Model Hipotesis Penelitian …… 72

3.7.1 Outer Model (Model Penguukuran) …….. 72

3.7.2 Inner Model (Model Struktural) …… 73

3.8 Pengujian Hipotesis …….. 74

3.9 *Pilot Test* …….. 74

3.9.1 Hasil *Pilot Test* ……..……. 75

3.9.1.1 Hasil Uji Validitas Konvergen *Pilot Test* …….. 75

3.9.1.2 Hasil Uji Validitas Konvergen *Pilot Test* …….. 78

3.9.1.3 Hasil Uji Reliabilitas *Pilot Test* …… 78

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN …….. 80

4.1 Data Penelitian ……. 80

4.2 Hasil Penelitian …… 82

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kepuasan Kerja (X1) …..... 82

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Komitmen *Affective* (X2) ……. 84
4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Komitmen *Continuance* (X3) …….. 85
4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Komitmen Profesionalitas (X4) ……. 87
4.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Konflik Peran (X5) ……..... 89
4.2.6 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Niat Berpindah Auditor dari KAP (Y1) ……. 90
4.2.7 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kinerja Auditor (Y2) …….. 92
4.2.8 Evaluasi Model Penelitian …… 93
4.2.8.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) ……. 94
4.2.8.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) …… 102
4.2.8.3 Pengujian Hipotesis …… 103
4.3 Pembahasan ……... 110
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor …… 111
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP ……. 112
4.3.3 Pengaruh Komitmen *Affective* terhadap Kinerja Auditor …….. 114

4.3.4 Pengaruh Komitmen *Affective* terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP ……. 115

4.3.5 Pengaruh Komitmen *Continuance* terhadap Kinerja Auditor ……. 116

4.3.6 Pengaruh Komitmen *Continuance* terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP …….. 117

4.3.7 Pengaruh Komitmen Profesionalitas terhadap Kinerja Audito …….. 118

4.3.8 Pengaruh Komitmen Profesionalitas terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP …….. 120

4.3.9 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor …….. 121

4.3.10 Pengaruh Konflik Peran terhadap Niat Auditor Berpindah dari KAP…… 122

4.3.11 Pengaruh Niat Auditor Berpindah dari KAP terhadap Kinerja Auditor……. 124

4.3.12 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Variabel Intervening Niat Auditor Berpindah dari KAP ……. 125

4.3.13 Pengaruh Komitmen *Affective* terhadap Kinerja Auditor Melalui Variabel Interveningb Niat Auditor Berpindah dari KAP …… 127

4.3.14 Pengaruh Komitmen *Continuance* terhadap Kinerja Auditor Melalui Variabel Intervening Niat Auditor Berpindah dari KAP …….. 129

4.3.15 Pengaruh Komitmen Profesionalitas terhadap Kinerja Auditor Melalui Variabel Intervening Niat Auditor Berpindah dari KAP……. 131

4.3.16 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Melalui Variabel Intervening Niat Auditor Berpindah dari KAP……. 133

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN …… 135

5.1 Kesimpulan dan Implikasi …….. 135

5.2 Implikasi ……. 137

5.2.1 Implikasi Teori …… 137

5.2.2 Implikasi Praktis …….. 137

5.3 Keterbatasan dan Saran …….. 138

DAFTAR PUSTAKA ……... 140