

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya Mahasiswa Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara:

NAMA : PRAYOGO ANDIWASITO  
NIM : 127101007  
PROGRAM : MAGISTER AKUNTANSI

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir (Tesis) yang saya buat dengan judul: **PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA AUDITOR TINGKAT PEMULA DI EMPAT KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERBESAR DI INDONESIA**

Adalah:

1. Dibuat sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan referensi acuan, yang tertera di dalam referensi pada tugas saya.
2. Tidak merupakan hasil duplikat tesis yang telah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister di Universitas lain kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Tidak merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku dan referensi acuan yang tertera dalam referensi pada tugas akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka tugas akhir ini batal.

Jakarta, Juni 2014  
Yang membuat pernyataan,

(Prayogo Andiwasio)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**MAGISTER AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

NAMA : PRAYOGO ANDIWASITO  
NO. MAHASISWA : 127101007  
PROGRAM : MAGISTER AKUNTANSI  
BIDANG KONSENTRASI : *AUDIT*  
JUDUL TESIS : PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN  
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PERILAKU KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA  
AUDITOR TINGKAT PEMULA DI EMPAT  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERBESAR DI  
INDONESIA

Jakarta, Juni 2014

Pembimbing,

Dr. Jan Hoesada, Ak., M.M., CPA

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**MAGISTER AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN TESIS  
SETELAH LULUS UJIAN TESIS

NAMA : PRAYOGO ANDIWASITO  
NO.MAHASISWA : 127101007  
BIDANG KONSENTRASI : AUDIT  
JUDUL TESIS : PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN  
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PERILAKU KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEINGINAN  
BERPINDAH KERJA PADA AUDITOR TINGKAT  
PEMULA DI EMPAT KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK TERBESAR DI INDONESIA

TANGGAL : 16 JULI 2014

KETUA PENGUJI:

(Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si, AK)

TANGGAL : 16 JULI 2014

ANGGOTA PENGUJI:

(Dr. Ishak Ramli, M.M)

TANGGAL : JULI 2014

ANGGOTA PENGUJI:

(Dr.Jan Hoesada,Ak.,M.M.,CPA)

## ABSTRAK

- (A) Prayogo Andiwasio (127101007)
- (B) PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA AUDITOR TINGKAT PEMULA DI EMPAT KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERBESAR DI INDONESIA
- (C) viii+98 halaman; 2014; gambar 3; tabel 19
- (D) *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Auditor, Kantor Akuntan Publik
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kepemimpinan transformasional mempengaruhi keinginan berpindah kerja pada auditor tingkat pemula di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia. Sampel yang dijadikan sebagai analisa dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada empat besar kantor akuntan publik di Indonesia dengan pengalaman kerja tidak lebih dari dua tahun. Total sampel sebanyak 295 yang terdiri atas 81 auditor yang memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun dan 214 auditor yang memiliki pengalaman kerja antara satu sampai dua tahun. Data dianalisa menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan hanya *job insecurity* dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan pada keinginan berpindah kerja auditor tingkat pemula yang bekerja pada empat besar kantor akuntan publik di Indonesia, sementara *job insecurity* dan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja auditor tingkat pemula. Studi ini menemukan bukti bahwa komitmen organisasi dan perilaku kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor tingkat pemula yang bekerja pada empat besar kantor akuntan publik di Indonesia. Sehubungan dengan korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, studi ini menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor tingkat pemula. Penelitian menunjukkan *job insecurity* dan perilaku kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan dari penelitian ini dapat dibuktikan pula bahwa perilaku kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity*
- (F) Daftar Acuan 26 (1993-2012)
- (G) Dr.Jan Hoesada,Ak.,M.M.,CPA

## ABSTRACT

- (A) Prayogo Andiwasito (127101007)
- (B) *INFLUENCE OF JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP BEHAVIOUR ON TURNOVER INTENTION OF AUDITOR AT BEGINNING LEVEL IN INDONESIA BIG FOUR PUBLIC ACCOUNTANT FIRM*
- (C) viii+98 pages; 2014; pictures 3; tables 19
- (D) *Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Transformasional Leadership Behaviour, Auditor, and Public Accounting Firm*
- (E) *This research aims to examine how far job insecurity, job satisfaction, organizational comitment, and transformasional leadership behaviour influence turnover intention of auditor at beginning level in indonesia big four public accountant firm. The unit of analysis from this study is the auditors who work on big four public accounting firm in indonesia with experience not more than two years. Total sample is 295 which consist of 81 auditors with experience less than one years and 214 auditors with experience between one and two years. The data were analyzed with Structural Equation Modelling (SEM). Result Showed that only job insecurity and job satisfaction that has significant effect on auditors turnover intention, while in big four accounting firm, job insecurity and transformasional leadership behaviour both have significant effect on auditors satisfaction. This study also find evidence that organizational commitment and transformasional leadership behaviour has no significant effect on auditor turnover intention at beginning level. Related on the relationship between organizational commitment and job satisfaction, this study find evidence that organizational commitment has no significant effect to auditors satisfaction at beginning level. The research has also find that job insecurity and transformasional leadership behaviour has no significant effect on organizational commitment, and from this study we can find that transformasional leadership behaviour has no significant effect on job insecurity.*
- (F) *References 26 (1993-2012)*
- (G) Dr.Jan Hoesada,Ak.,M.M.,CPA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena atas rahmat-Nya, penelitian dengan judul “PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA AUDITOR TINGKAT PEMULA DI EMPAT KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERBESAR DI INDONESIA” dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam mencapai gelar Magister Akuntansi pada Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara di Jakarta.

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak yang sangat berharga dan tak ternilai harganya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Jan Hoesada, Ak., M.M., CPA., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan nasihat dalam penulisan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E, M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Herman Ruslim, S.E, M.M., Ak selaku Ketua Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

4. Segenap dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara.
5. Rekan-rekan di administrasi Magister Akuntansi Universitas Tarumanagara yang banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
6. Prof. Ir Maryadi, M.A dan Sulistiati, kedua orang tua penulis yang terus memberi doa dan dukungan.
7. Dita Paramita dan Riesky Adiati selaku kedua adik perempuan tercinta.
8. Rekan-rekan mahasiswa Magister Akuntansi yang saling menguatkan satu sama lain: Adi, Edwin, Daniel, Fransiska, Hendri, Ci Lita, Ci Lumi, Melianah, Melissa, Murni, Martha, Tommy, dan Vania. Terima kasih atas persahabatan kalian selama ini.
9. Segenap pimpinan beserta rekan-rekan kerja di PT Matahari Kahuripan Indonesia yang bersedia memberikan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Kekasih yang memotivasi, menginspirasi, dan mengilhami penulis. Yulia Pratiwi.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 16 Juli 2014

Prayogo Andiwasio





## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A.	Latar Belakang Permasalahan ..... 1
B.	Identifikasi Masalah ..... 3
C.	Ruang Lingkup ..... 4
D.	Perumusan Masalah ..... 5
E.	Tujuan Penelitian ..... 5
F.	Manfaat Penelitian ..... 6
G.	Sistematika Pembahasan ..... 7
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>
A.	Tinjauan Pustaka. .... 8
1.	Auditing ..... 8
a.	Hakikat Auditing ..... 8
b.	Karakteristik Auditing ..... 8
2.	Kantor Akuntan Publik ..... 10
3.	Profesi Akuntan Publik ..... 11

4.	<i>Job Insecurity</i> .....	14
a.	Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	14
b.	Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i> .....	14
c.	Dampak <i>Job Insecurity</i> .....	15
d.	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	17
5.	Komitmen Organisasi .....	17
a.	Dimensi Komitmen Organisasi .....	18
b.	Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi .....	19
c.	Komponen Komitmen Organisasi .....	19
d.	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
6.	Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ).....	20
a.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
7.	Perilaku Kepemimpinan Transformasional .....	24
8.	Keinginan Berpindah Kerja.....	26
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	27
C.	Kerangka Pemikiran.....	34
D.	Hipotesis .....	35
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Obyek Penelitian .....	41
B.	Metode Penarikan Sampel.....	41
C.	Variabel dan Operasionalisasi Variabel .....	43
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	49
E.	Teknik Pengolahan Data .....	49

BAB IV	HASIL PENELITIAN	
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	55
B.	Gambaran Umum Responden .....	58
C.	Proses dan Hasil Analisa Data .....	62
1.	Hasil Permodelan Analisis Faktor Konfirmatori .....	65
2.	Normalitas .....	67
3.	Multikolinieritas .....	69
4.	Persamaan Struktural dan Model Pengukuran.....	69
5.	Identifikasi Model .....	72
6.	Uji Kesesuaian Model .....	73
7.	Pengujian Hipotesis .....	81
8.	Pembahasan Hasil Analisis .....	94
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan .....	96
B.	Saran Penelitian .....	97
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Informasi Kantor Akuntan Publik di Amerika Serikat.....	11
Tabel 2.2	Hasil Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2.3	Variabel Independen Tidak Diteliti.....	32
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.5	Distribusi Pengembalian Kuesioner.....	62
Tabel 4.6	CFA Konstruk Eksogen.....	65
Tabel 4.7	CFA Konstruk Endogen.....	66
Tabel 4.8	Hasil Output Lisrel Uji <i>Chi Square</i> .....	74
Tabel 4.9	Hasil Output Lisrel Sampel dan Populasi.....	75
Tabel 4.10	Hasil Output Lisrel Lintas Sampel (Validasi Silang).....	76
Tabel 4.11	Hasil Output Lisrel Independensi Model.....	77
Tabel 4.12	Hasil Output Lisrel Kesesuaian Model Dengan Data.....	78
Tabel 4.13	Hasil Output Lisrel Kelayakan Besar Sampel.....	79
Tabel 4.14	Hasil Output Lisrel <i>Goodness of Fit</i> .....	79
Tabel 4.15	Pengujian Hipotesis.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1	<i>Path Diagram</i> .....	64
Gambar 4.2	<i>Q-Plot Standardized Residual</i> .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lampiran Output Lisrel
Lampiran 2	Lampiran Kuesioner

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah jumlah sumber daya akuntan publik / auditor yang tersedia.

Menurut data dari Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai Departemen Keuangan, jumlah akuntan publik di Indonesia tahun 2013 tercatat sebanyak 1.016 orang. Jumlah ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan yang ada di negara Malaysia yang mencapai 2.500 orang dan Filipina 4.941 orang. Apalagi dibandingkan dengan Thailand yang telah mencapai 6.000 orang (Ikatan Akuntan Indonesia, 2013).

Apabila dibandingkan dengan India dan Tiongkok jumlah akuntan publik di Indonesia jelas masih terlalu sedikit. Dalam sebuah artikel di Harian KOMPAS (2011) yang ditulis oleh Mikail Jam'an disebutkan bahwa jumlah akuntan publik di India pada tahun 2004 telah mencapai 16.000 orang. Sedangkan di Tiongkok pada tahun 2009 telah mencapai sekitar 88.000 orang.

Rendahnya perkembangan jumlah akuntan publik di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya adalah (1) landasan hukum yang terkait dengan profesi akuntan, (2) sistem pelaporan akuntansi keuangan yang belum memadai untuk memberikan peran bagi akuntan publik, (3) pangsa pasar jasa audit yang terbatas jumlahnya, (4) persektif atas risiko profesi dan tingginya

biaya pendidikan akuntan, dan (5) sulitnya perizinan dan pelatihan profesional yang berkelanjutan.

Akuntan publik adalah profesi yang berhubungan erat dengan kondisi kejiwaan yang berupa stres terkait beban kerja yang dijalankan (*Job Insecurity*). Sehingga tidak mengherankan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) akuntan publik di Kantor Akuntan Publik, terutama pada level pemula atau mereka yang bekerja kurang dari dua tahun, sangat tinggi. Hal tersebut tentu menimbulkan dilema bagi Kantor Akuntan Publik dalam mempertahankan jasa audit yang berkualitas.

Dalam melakukan pekerjaannya, para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik membutuhkan rasa aman. Jauh dari rasa khawatir atau tidak merasa terancam jiwanya. Perasaan semacam itu berdampak pada kualitas hasil kerja dan rasa puas terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja seorang auditor juga dituntut memiliki komitmen organisasi tempat bekerja agar dapat berkembang searah dan seiring sejalan mewujudkan visi, misi dan nilai dari kantor tempat bekerja.

Apabila tidak memiliki rasa tersebut, maka visi, misi dan nilai kantor tempat bekerja sebagai institusi tidak akan tercapai. Akibatnya auditor cenderung akan mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan kantor tempat bekerja. Salah satunya diwujudkan dengan keinginan untuk berpindah kerja, atau meninggalkan kantor tempatnya bekerja.

Kajian mengenai keinginan berpindah kerja auditor di kantor akuntan publik telah banyak dilakukan. Namun kajian tentang pengaruh *Job Insecurity*,



kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku kepemimpinan transformasional terhadap keinginan berpindah kerja auditor tingkat pemula di Kantor Akuntan Publik belum pernah dilakukan. Berdasarkan persoalan tersebut peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang **”Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Pada Auditor Tingkat Pemula di Empat Kantor Akuntan Publik Terbesar di Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menurut Ashford et al. dalam Novliadi (2009), ketegangan yang dipengaruhi *job insecurity* disebabkan karena efek terhadap *turnover*. Seperti *stressor* yang lainnya, *job insecurity* berhubungan dengan respon penarikan diri. Oleh karena itu, *job insecurity* mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk mencari pekerjaan baru.
2. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja rendah menjadi kurang bahagia dan tidak termotivasi dengan pekerjaan yang dijalankan sehingga meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Tate et al, Igarria dan Guimaraes, Natemeyer, Burton et al, Pasewark dan Strawser dalam Fitriany dkk (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.

3. Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Irina et al dalam Utami (2009), *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional , selanjutnya komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.
4. Prinsip-prinsip dasar dalam kepemimpinan transformasional yang akan menciptakan sebuah ikatan emosional dari pemimpin dan pengikut menurut Bass dalam Purwatiningsih dan Sunaryo (2009) terdiri dari empat prinsip dasar, yakni Karisma (*idealized influence*), (2) Menginspirasi motivasi (*In inspirational motivation*), (3) Menstimulasi pengetahuan (*In intellaectual stimulation*) (4) Mempertimbangkan individu (*In individu consideration*). Berdasarkan penelitain yang dilakukan oleh Andina Gustaria Caesary et al (2011), perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada terhadap keinginan berpindah kerja.

### **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada keinginan berpindah kerja auditor tingkat pemula yang bekerja pada empat Kantor Akuntan Publik terbesar di Indonesia dengan melakukan analisis motivasi niat berpindah kerja auditor tersebut. Periode analisis tidak dibatasi dalam rangka memperluas jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada bagian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia
2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia
4. Apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan transformasional terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan mengkaji mengapa secara empirik terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia.

2. Menguji dan mengkaji mengapa secara empirik terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia.
3. Menguji dan mengkaji mengapa secara empirik terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia.
4. Menguji dan mengkaji mengapa secara empirik terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan transformasional terhadap keinginan berpindah kerja seorang auditor tingkat pemula yang bekerja di empat kantor akuntan publik terbesar di Indonesia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi manajemen di kantor akuntan publik: membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah kerja auditor di kantor mereka.
2. Bagi akademisi: memberi deskripsi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya minat seseorang menjalani profesi auditor di kantor akuntan publik, dimana bukti empiris tersebut dapat dijadikan tambahan wawasan dalam penelitian berikutnya

## **G. Sistematika Pembahasan**

Gambaran singkat mengenai pembahasan dalam penelitian ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan latar belakang permasalahan; identifikasi masalah, ruang lingkup, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini memaparkan tinjauan pustaka yang bertujuan untuk memberikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan pemilihan obyek penelitian, metode penarikan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian, pembahasan yang mengacu pada teori-teori yang dijelaskan pada Bab II, serta membahas masalah yang telah diungkapkan dalam Bab I.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan secara garis besar mengenai hasil bab sebelumnya dan menjawab masalah yang diajukan dalam penelitian termasuk saran yang konkrit dan relevan dengan permasalahan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno, dan Hoesada, Jan (2012). *Bunga Rampai Auditing, Edisi Dua*, Jakarta: Salemba Empat
- Ardiansyah, Fazmah I. (2009). “*Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Pengaruh Penaturan Emosi Pada Keinginan Untuk Keluar*”. Fokus Manajerial Vol 7. Hal 146-161
- Bartlett, James E. and Chadwick C Higgins (2001) *Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. Information Technology, Learning and Performance Journal Vol 19 No 1: 43-50*
- Budiaji, Weksi. (2013). “*Skala Pengukuran dan Jumlah Respons Skala Likert*”. Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan Vol 2 No 2. Hal 125-131
- Budiono, Herlina, dan Sarwono, Jonathan (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel)*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Caesary, Andina Gustria, Wessiani, Naning Aranti & Santosa, Budi. (2011). “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling*”. Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
- Cahyono, Dwi & Raharjo. (2011). “*Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah – Studi Empiris di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) Besar*”. Jurnal MAKSI Vol 11. Hal 18-49
- Daromes, Fransiskus Eduardus. (2006). “*Keadilan Organisasional dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia*”. Jurnal MAKSI Vol 6. Hal 187-202
- Fitriany, Gani, Lindawati., V.N.P.S, Sylvia., Marganingsih, Arywarti., & Anggrahita, Viska. (2010). “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya Dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Perbandingan Pada KAP Besar, KAP Menengah dan KAP Kecil)*”. Simposium Nasional Akuntansi XIII, Purwokerto

- Hair, Joseph F, Milliam. Black, Barry J. Babin, and Ronald L . Tatham, (2006). *Multivariate Data Analysis. Sixth Edition*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hofmans, Joeri, Peter Theuns, and O Mairesse (2007). *Impact of The Number of Response Categories on Linierity and Sensitivity of Self Anchoring Scales. A Functional Measurement Approach. Methodology 3 (4) pp: 160-169.*
- K. G. & Sorbom D. (1993). *LISREL 8 User's Reference Guide* , Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Khikmah, Siti Noor. (2005). “*Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Jurnal MAKSI Vol 5. Hal 140-160
- Kusnendi. (2008). *Model-model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup sample dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta.
- Novliandi, Ferry. (2009). “*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran Dengan Job Insecurity Pada Karyawan*”. Tesis S2. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Petronila, Tjendra & Hartiningsih. (2009). “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable*”. Akuntabilitas Vol 8. Hal 137-147
- Purwatiningsih, Dewi & Sunaryo, Sinto. (2009). “*Efek Mediasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pola Hubungan Antara Tingkat Kepercayaan Pada Manajemen dan Rekan Kerja Serta Keinginan untuk Pindah*”. Fokus Manajerial Vol 7. Hal 133-145
- Santoso, Singgih. (2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Schumacker, R.E. & Lomag, R.G. (1996). *A Begginer's Guide To Structural Equation Modelling*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan belas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistyawati, Dyah. (2008). “*Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta*”. *Jurnal Manajemen/Tahun XII No 01*. Hal 42-56
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Kencana
- Syafruddin, Muchamad. (2005). “*Pengaruh Kesesuaian Etika Akademik Pada Kepuasan, Komitmen, dan Pindah Kerja*”. *Jurnal Akuntansi & Bisnis Vol 5*. Hal 107-121
- Utami, Intiyas & Bonussyeani, Nur Endah Sumiwi. (2009). “*Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja*”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol 6*. Hal 117-135
- Widaman, K.F. & Thompson, J.S. (2008). *On Specifying the Null Model for Incremental Fit Indices in Structural Equation Modeling. Journal of Psychology Method. Vol. 8, No 1, 16-37.*