

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini motivasi auditor merupakan faktor yang paling penting bagi keberhasilan KAP dalam menjalankan tugas. Motivasi merupakan faktor pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada didalam diri setiap orang memiliki peranan penting untuk membuat seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi pada seorang auditor merupakan pendorong untuk melakukan berbagai kegiatan tertentu untuk mencapai hasil audit yang berkualitas.

Dalam konteks ilmu psikologi, menurut Makmum (2003) menyatakan bahwa memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satunya adalah durasi kegiatan. Durasi kegiatan berarti seberapa lama pekerjaan tersebut dapat terselesaikan. Dalam menjalankan tugas audit auditor perlu memperhatikan efektifitas dan efisiensi waktu yang digunakan selama proses audit berlangsung. Hal ini disebabkan karena yang menjadi tolak ukur pada motivasi auditor adalah efektifitas dan efisiensi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya, artinya semakin tinggi motivasi auditor maka ia akan melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai standar dan peraturan yang telah dibuat.

Dilansir dari berita kompas.com memberitakan bahwa Bursa Efek Indonesia (BEI) akan melakukan penghentian perdagangan sementara atau suspensi kepada tujuh emiten. Hal ini disebabkan emiten tersebut terlambat menyampaikan laporan keuangan perusahaan pada periode 31 Desember 2012. Pihak BEI telah

memberikan peringatan tertulis III hingga menjatuhkan tambahan denda hingga Rp 150 juta kepada tujuh emiten yang telat menyampaikan laporan keuangannya tersebut.

Ditahun 2016 berdasarkan berita cnindonesia.com pihak Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI) telah mengeluarkan 612 sanksi kepada perusahaan publik yang melanggar ketentuan pasar modal selama semester I 2016. Kasus emiten terbanyak yang diganjar sanksi antara lain berupa ketidakpatuhan dalam menyampaikan informasi insidentiiil dan berkala, serta pemenuhan kewajiban perusahaan tercatat kepada otoritas bursa.

Adapun berdasarkan berita liputan6.com memberitakan pada kuartal I-2017 BEI menyatakan bahwa terdapat 70 emiten yang belum menyampaikan laporan keuangan. Seharusnya laporan keuangan tersebut dilaporkan oleh emiten paling lambat akhir April 2017. Keterlambatan tersebut membuat BEI menghentikan perdagangan saham dari emiten tersebut. Berdasarkan kasus tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh OJK dan BEI.

Hal ini sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 29/POJK.04/2016 yang mengharuskan perusahaan untuk membuat laporan tahunan yang telah di audit oleh auditor. Setelah laporan keuangan perusahaan selesai diaudit, dan auditor telah memberikan opini atas laporan keuangan perusahaan itu maka laporan tersebut harus disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) paling lambat akhir bulan keempat setelah tahun buku berakhir seperti yang tercantum dalam Pasal 7 ayat (1). Apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan

tersebut maka OJK akan memberikan sanksi administratif kepada para pelanggar, hal tersebut telah diatur pada pasal 19 ayat (1). Auditor perlu menjadikan peraturan ini sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas audit. Berdasarkan peraturan tersebut dapat diketahui seberapa pentingnya motivasi auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan dengan memperhatikan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian Panjaitan dan Jatmiko (2014) motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan bagaimana usaha seorang manajer untuk menggerakkan para auditor agar memberikan hasil terbaik dan bisa memenuhi kebutuhan atas tuntutan dan dorongan yang melahirkan motivasi. Kebutuhan yang akan membangun motivasi dalam bekerja seperti kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang harus terpenuhi secara baik oleh auditor. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, dimana teori motivasi ini menggambarkan 5 (lima) tingkat kebutuhan manusia dan berpendapat bahwa kebutuhan dasar harus lebih dahulu dipenuhi sebelum memuaskan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (Griffin, Ebert, 2006:250).

Motivasi auditor dinilai sebagai hal dasar dalam pelaksanaan audit untuk melanjutkan usaha serta keberlangsungan dalam bisnis tersebut (Mardisar, 2007). Menurut teori motivasi klasik, para pekerja dapat termotivasi semata-mata oleh uang (Griffin, Ebert, 2006:249). Hal ini sesuai dengan penelitian Nor (2012) bahwa *fee audit* merupakan salah satu faktor seorang auditor untuk melaksanakan

pekerjaannya. Besarnya *fee* biasanya sangat bervariasi, tergantung antara lain, kompleksitas jasa yang diberikan, risiko yang akan dihadapi dalam melaksanakan jasa tersebut, serta ukuran KAP yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dilihat sejauh mana *fee audit* mencapai tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan didapatkan auditor berdasarkan teori motivasi Maslow.

Ketika auditor yang ditujukan tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu proses audit yang dijalankan tidak akan dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh sebab itu banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi dari auditor yang akan diberikan kontrak kerja melalui *fee audit* yang tinggi serta dengan memberikan wewenang yang besar kepada auditor dalam melaksanakan proses audit (Rifki, 2014). Akan tetapi, auditor KAP tidak diperkenankan untuk mendapatkan klien dengan cara menawarkan *fee* yang dapat merusak citra profesi. Selain itu auditor juga tidak boleh mendapatkan klien yang telah di audit oleh akuntan publik yang lain dengan cara menjanjikan *fee* yang lebih rendah (Sartika, 2013).

Adapun permasalahan lainnya yang terjadi terkait *fee audit*, dimana telah terjadi konsesi resiprokal yaitu merupakan negosiasi yang terjadi diantara pihak manajemen klien dengan auditor yang mengarah pada opini apa yang akan diberikan oleh auditor, padahal pekerjaan audit belum dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hoitash (dalam Hartadi, 2009) yang mengungkapkan penemuan atas bukti negosiasi atau konsesi resiprokal yang dilakukan oleh pihak manajemen terkait *fee audit* yang harus dibayarkan kepada auditor. Konsesi resiprokal ini merupakan ancaman yang akan mereduksi kualitas

laporan auditan. Hal ini membuktikan bahwa *fee audit* merupakan refleksi dari motivasi auditor dalam usaha mempertahankan klien dengan mempertimbangkan profesionalitas yang dimiliki auditor.

Hasil dari dua penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya menyatakan bahwa *fee audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor, penelitian Nor (2012) dan Rifki (2014) menunjukkan bahwa adanya tanggapan yang saling berkaitan yaitu *fee audit* yang memiliki korelasi terhadap motivasi auditor. Sedangkan pada hasil penelitian Rahmi, dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi auditor yang ada di wilayah Padang, Pekanbaru, dan Medan tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya *fee* yang diterima.

Faktor eksternal lainnya yaitu kompetensi auditor, kompetensi dalam praktek akuntan publik meliputi kemampuan teknis maupun kemampuan mengawasi dan mengevaluasi kualitas penyelenggaraan kerjanya (Elder dkk, 2011:90). Hal ini berarti kompetensi merupakan pengetahuan mengenai standar dan teknik profesional dalam membuat suatu pertimbangan maupun keputusan dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap auditor memiliki kompetensi yang berbeda-beda, seseorang yang kompeten dalam pekerjaannya memiliki keterampilan sehingga akan memudahkannya dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga ia memiliki motivasi untuk bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang harus dikerjakannya. Motivasi dalam hal ini merupakan faktor penggerak dalam diri auditor yang akan mengarahkan perilaku yang baik dalam melakukan tugas audit bagi seorang auditor.

Proses audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Kompetensi harus dimiliki oleh auditor karena dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya hasil audit, seorang auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalitasnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*).

Permasalahan yang bisa timbul akibat dari kompetensi dan keahlian auditor yaitu menyangkut pada sikap dan perilaku. Kejujuran auditor pada saat menjalankan tugas audit haruslah dijunjung tinggi dengan menjaga objektivitas terhadap klien dalam menggunakan kompetensi dan keahlian profesionalnya. Kompetensi auditor dalam melaksanakan audit laporan keuangan akan memunculkan pertanyaan apakah auditor akan mampu mendeteksi apabila terjadi kecurangan atau justru ikut melakukan pengamanan atas kecurangan yang dilakukan klien. Sehingga motivasi yang dimiliki auditor tersebut dapat dilihat dari tingkat kebutuhan akan rasa aman dalam melakukan pekerjaan yang akan dicapai oleh auditor.

Untuk melakukan tugas audit, auditor memerlukan pengetahuan (umum dan khusus) dan mampu untuk bekerja untuk dapat menghasilkan laporan audit yang sesuai fakta. Kompetensi auditor dalam penelitian Rifki (2014) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi auditor, sama halnya dengan penelitian Nor (2012) yang menyatakan bahwa semakin baik kompetensi seseorang maka semakin termotivasi seseorang bekerja, hal ini disebabkan dengan kompetensi yang dimiliki, orang itu akan lebih mudah untuk berkerja. Sedangkan penelitian lain yang

dilakukan oleh Sartika (2013) menyatakan bahwa kompetensi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi auditor.

Adapun variabel independen lainnya yaitu perubahan kewenangan yang merupakan perubahan dari posisi yang lebih rendah menjadi posisi yang lebih tinggi yang menjadikan sebuah tantangan yang akan dihadapi oleh auditor dalam melaksanakan tugas auditnya. Lowenshon dan Collins dalam Nor (2012) menyatakan bahwa faktor yang akan mempengaruhi motivasi auditor dalam melaksanakan audit akan dipengaruhi oleh risiko lingkungan (iklim politik dan perubahan kewenangan) dengan hasil penelitian berpengaruh negatif signifikan.

Perubahan wewenang adalah sebuah proses yang menunjukkan peningkatan (promosi) atau penurunan (demosi) wewenang dari sebuah posisi jabatan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya perubahan kewenangan dengan arah naik atau turun, akan menimbulkan pertanyaan apakah dengan adanya promosi atau demosi akan mempengaruhi motivasi auditor yang mengarah pada teori Maslow tingkat keempat yaitu penghargaan.

Adapun penelitian Mardiasmo (2002) dengan hasil penelitian yaitu berpengaruh positif signifikan. Sedangkan penelitian Nor (2012) itu sendiri menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi auditor. Penelitian Rifki (2014) menyatakan adanya pengaruh antara perubahan wewenang dengan motivasi auditor, sedangkan Aji (2014) menyatakan perubahan kewenangan memiliki pengaruh negatif dengan motivasi auditor.

Setiap auditor secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun memiliki tipe pekerjaan yang sama. Hal ini tergantung tingkat

kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya.

Penelitian Fitriyani (2011) menyatakan terdapat permasalahan yang lazim dihadapi oleh profesi akuntan publik terkait dengan kepuasan kerja yaitu tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Pada umumnya seorang auditor hanya bertahan 1 sampai 2 tahun di KAP. Penelitian Ritonga (2010) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *turnover* pada auditor adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sama halnya dengan penelitian Witasari (2010) menunjukkan bahwa jika auditor tidak puas, maka mereka akan keluar dari KAP, karena mereka hanya menjadikan KAP sebagai batu loncatan untuk karir berikutnya.

Penelitian terkait kepuasan seperti yang dilakukan oleh Trijayanti (2015) mengatakan peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor merasa sulit untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula, hal ini sesuai dengan penelitian Suputra (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Dalam usaha meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja seorang pimpinan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek kunci pekerjaan manajer dan salah satu komponen penting fungsi pengarahan. Kepemimpinan sering diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Selain itu kepemimpinan itu merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Khuong dan Huang (2015) menyatakan bahwa ketika seorang pemimpin dapat menarik perhatian banyak pengikut, orang-orang tersebut akan memiliki motivasi kerja yang kuat, dan mereka dapat berkinerja baik di bawah pengawasan pemimpin tersebut, dan memiliki sikap kerja yang lebih positif. Penelitian tersebut menyatakan gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi auditor.

Adapun penelitian Fauzen (2014) menyatakan bahwa sebuah perusahaan membutuhkan sosok pemimpin untuk memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan kedalam sebuah kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam suatu situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Penelitian tersebut juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui pentingnya peran pemimpin untuk menarik banyak perhatian, motivasi, maupun koordinasi sehingga para auditor akan memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya. Hal tersebut akan membuat auditor memiliki kinerja yang baik dibawah pengawasan pemimpinnya tersebut serta auditor juga memiliki lebih banyak sikap kerja yang positif sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat diketahui dengan adanya motivasi maka auditor akan melakukan pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik, maka dengan kata lain motivasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Telah banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, kita harus mengetahui faktor apa saja yang membuat motivasi itu terbentuk didalam diri auditor.

Penelitian ini akan memberi kontribusi yaitu mengetahui apa saja yang mempengaruhi motivasi auditor dalam bekerja. Penelitian ini merujuk pada tiga penelitian Nor (2012) pada auditor eksternal KAP yang telah mengikuti pelatihan dan namanya telah terdaftar di BPK RI, penelitian Rahmi dkk (2014) pada auditor KAP di Padang, Pekanbaru, dan Medan yang telah mengikuti pelatihan audit di BPK, serta penelitian Rifki (2014) pada auditor yang bekerja di KAP diwilayah Padang dan Pekanbaru yang terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan dengan variabel independen dan dependen yang sama namun hasil penelitian yang dihasilkan berbeda-beda.

Yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu akan diterapkan untuk auditor KAP di Jakarta Pusat dan terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2017. Penambahan variabel independen juga dilakukan untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berdasarkan saran dari penelitian Nor (2012) dan Rifki (2014), serta gaya kepemimpinan

berdasarkan saran penelitian Rahmi dkk (2014). Sehingga judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor KAP di Jakarta Pusat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi motivasi auditor, yaitu sebagai berikut:

1. Terjadi ketidakpatuhan yang mengakibatkan keterlambatan penyampaian laporan keuangan yang telah diaudit berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.04/2016.
2. Terjadi ancaman negosiasi *fee audit* sebelum memulai pekerjaan yang mengarah ke hasil audit sehingga akan mereduksi kualitas laporan audit akibat ketidakpatuhan pada prinsip dasar etika profesi berupa besaran imbalan jasa profesional yang diusulkan.
3. Independensi auditor dalam menggunakan kompetensi (pengetahuan umum dan khusus) untuk bekerja untuk dapat menghasilkan laporan audit yang sesuai fakta.
4. Perubahan kewenangan berupa promosi dan demosi akan menimbulkan ketertarikan maupun ketidaktertarikan dalam diri auditor.
5. Ketidakpuasan auditor bisa muncul akibat rendahnya pemahaman yang dimiliki oleh pimpinan KAP terhadap pemenuhan kebutuhan yang mengacu pada

kepuasan yang didapatkan oleh auditor dilingkungan kerja, sehingga memicu tingkat *turnover* yang tinggi.

6. Gaya kepemimpinan para pimpinan pada Kantor Akuntan Publik dalam mempengaruhi auditor untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arah yang ditentukan sehingga akan membentuk motivasi bagi auditor dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latarbelakang dan identifikasi masalah, maka akan terlihat masalah yang muncul mengenai motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti menggunakan populasi dan sampel auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) berskala relatif menengah di wilayah Jakarta Pusat.
2. Kantor Akuntan Publik yang dimaksudkan adalah yang KAP telah terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2017.
3. Variabel independen yang diuji adalah *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu motivasi auditor.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mendapatkan beberapa perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *fee audit* berpengaruh terhadap motivasi auditor?
2. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor?

3. Apakah perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat yang sejalan dengan tujuan penelitian. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh hasil yang berguna. Adapun kegunaan dari penelitian ini terbagi atas kegunaan teoritis dan praktis yang diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memperkuat teori motivasi Abraham Maslow (dalam Griffin, Ebert, 2006:250) yang menyatakan kebutuhan merupakan hal yang bertingkat-tingkat karena kebutuhan yang tingkatnya rendah harus sudah dipenuhi sebelum seseorang mencoba memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi.
- b. Melalui penelitian ini akan memberikan bukti empiris tentang pengaruh *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberi sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan iptek dan kemajuan dunia pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

a. Pimpinan Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam rangka meningkatkan dan menumbuhkan motivasi bagi auditornya sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan maksimal.

b. Auditor

Penelitian ini juga bisa menjadi bahan evaluasi bagi para auditor sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam dirinya.

c. Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan membuat peneliti bisa mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

Bab ini akan menjelaskan tentang landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis yang terkait dengan pengaruh *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor. Landasan teori dan berbagai hasil penelitian terdahulu tersebut merupakan landasan teoritis dalam penyusunan kerangka pemikiran hipotesis dan pengembangan hipotesis pada penelitian ini.

1. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut Leslie dalam Nor (2012) telah banyak peneliti mengangkat masalah aspek-aspek motivasional dalam desain berperilaku dalam akuntansi. Teori perilaku organisasi yang banyak digunakan dalam penelitian aspek berperilaku dalam akuntansi adalah teori motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan motivasi merupakan salah satu masalah yang kompleks dalam sebuah organisasi, karena suatu kebutuhan dan keinginan setiap auditor akan berbeda-beda. Diantara berbagai teori motivasi kerja yang paling dominan digunakan dalam pengembangan riset aspek berperilaku dalam akuntansi adalah teori harapan (*expectancy theory*) dan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*).

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pada dasarnya merupakan fungsi dari tiga karakteristik: (1) persepsi pegawai bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja (2) persepsi pegawai bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau

pujian) (3) nilai yang diberikan pegawai terhadap imbalan yang diberikan (Cokroaminoto, 2007).

Teori pengharapan atau *expentancy theory* mengatakan seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi, karena upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik (Vroom dalam Robbin, 2003:229). Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik baik saja, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan (Hasibuan 2001:165).

Teori pengharapan merupakan teori motivasi yang menyatakan bahwa orang-orang termotivasi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan dan bisa mereka dapatkan (Griffin, Ebert, 2016:252). Karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya apabila harapannya dapat terpenuhi, jika apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut tidak tercapai maka karyawan akan cenderung malas dan tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan maksimal. Teori pengharapan ini pun dapat membantu untuk menjelaskan mengapa beberapa orang tidak bekerja sekeras mungkin ketika gaji mereka semata-mata didasarkan pada senioritas.

Teori pengharapan mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting diantaranya yaitu harapan (*expentancy*), nilai (*valance*), dan pertautan (*instrumentality*). Harapan merupakan suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan akan mengacu pemahaman individu bahwa pekerjaan yang dilakukan akan membutuhkan motivasi untuk menghasilkan kinerja. Nilai (*Valence*) merupakan akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai

motivasi) bagi setiap individu tertentu. Valensi mengacu pada nilai individu yang melekat pada penghargaan yang akan diterima seseorang. Pertautan (*Instrumentality*) bisa menghasilkan hal positif seperti kenaikan gaji, insentif maupun promosi atau hal negatif seperti kelelahan fisik maupun demosi atau penurunan.

Teori harapan (*expectancy*) sangat tepat digunakan untuk mendefinisikan variabel yang diteliti yaitu motivasi auditor dalam bekerja. Teori ini sudah digunakan dalam penelitian akuntansi yaitu diantaranya penelitian Nor (2012) yang menyatakan bahwa teori pengharapan dapat menjelaskan bahwa motivasi auditor merupakan kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan cara-cara tertentu dan kekuatan itu bergantung pada dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan daya tarik dari *output* itu bagi individu tersebut.

Adapun teori ini juga digunakan pada penelitian Rahmi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang penting dalam perilaku akuntan atau auditor karena efektivitas organisasi bergantung pada orang-orang melaksanakan tugas sebagaimana yang diharapkan.

2. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku

individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Motivasi dari individu dalam bekerja bersifat proaktif dan memiliki keterikatan besar untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jika motivasi kerja dari individu bersifat proaktif, maka disaat pekerjaan diberikan dengan ditetapkan kurun waktu tertentu maka keterikatan terhadap usaha mencapai tujuan tersebut akan sangat besar. Adapun lima prinsip dalam teori penetapan tujuan ini yaitu sebaagai berikut:

a. Kejelasan

Tujuan yang terukur dengan jelas yaitu tidak menimbulkan persepsi yang ambigu. Tujuan juga harus spesifik seperti adanya jangka waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas. Sehingga pekerjaan yang diharapkan akan menghasilkan hasil yang spesifik dan dapat digunakan sebagai sumber motivasi.

b. Tantangan

Karakteristik dari tujuan yaitu tingkat tantangan yang akan dihadapi. Individu akan termotivasi oleh pencapaian dan mereka akan menilai tujuan berdasarkan prestasi yang diantisipasi. Ketika individu mngetahui bahwa pekerjaan yang akan dilakukan akan di terima dengan baik, maka akan timbul motivasi alami untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Tujuan tang relevan erat dengan imbalan yang diberikan untuk mencapai

tujuan yang menantang. Penghargaan atau *reward* yang biasanya merupakan tujuan pencapaian yang paling teratas.

c. Komitmen

Tujuan harus dipahami dan disepakati sehingga efektifitasnya akan tercapai. Mendorong individu untuk mengembangkan tujuan-tujuannya, dan mereka menjadi berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Meyakini bahwa tujuan yang akan dicapai konsisten dengan visi dan tujuan dari perusahaan.

d. Umpan Balik

Umpan balik memberikan kesempatan untuk mengklarifikasi harapan sehingga sangat penting untuk memberikan target bagi individu untuk melakukan tugas.

e. Kompleksitas tugas

Seorang pimpinan perlu memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak menjadi berlebihan, karena pekerjaan yang sulit atau kompleks dibutuhkan motivasi yang tinggi. Selain itu jangka waktu perlu disesuaikan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga dapat terpenuhi tujuan dan meningkatkan kinerja.

Dengan menggunakan teori penetapan tujuan maka dapat diketahui bahwa motivasi auditor diidentikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel fee audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pencapaian atas tujuan yang ditargetkan.

Teori ini digunakan dalam penelitian Rifki (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mengembangkan dan membangkitkan dan mengarahkan perilaku untuk pencapaian tujuan (*goal directed behavior*). Hal ini berarti motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan bagaimana arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

3. Motivasi Auditor

3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang akan dialami oleh setiap orang termasuk auditor. Setiap orang yang satu dengan yang lainnya berbeda - beda selain terletak pada kemampuannya untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya juga tergantung pada apa yang menjadi keinginannya atau hal yang memotivasinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Thoha (2008:207) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan secara sadar maupun tidak disadarinya. Dalam hal itu motivasi akan memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan auditor dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada hakekatnya manusia memiliki motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, motivasi dalam hal ini merupakan dorongan bagi seseorang untuk berperilaku. Griffin dan Ebert (2003:248) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berlaku dalam cara tertentu. Artinya motivasi dalam hal ini merupakan dorongan atau sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia yang mampu memberikan suatu energi untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi dari setiap auditor

untuk melaksanakan pekerjaannya sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas pada Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut.

Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan bagi auditor KAP untuk bekerja dengan lebih giat dan semangat, hal ini disebabkan karena mereka melakukan pekerjaan bukan hanya untuk mendapatkan penghasilan namun juga untuk mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik. Oleh sebab itu motivasi akan menjadi pemicu auditor untuk dapat mencapai tujuan serta untuk menghasilkan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun KAP. Hal ini sesuai dengan Robbins dan Judge (2008:222) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Tujuan dalam hal ini diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar diri individu. Kadangkala sering diartikan sebagai suatu penghargaan yang mengarah pada insentif, misalnya kenaikan gaji dan upah, honorarium, ataupun tunjangan. Sehingga untuk menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan dorongan seperti halnya motivasi. Hal tersebut diperlukan untuk menghasilkan laporan hasil audit yang baik, sehingga akan memberikan keuntungan untuk KAP, klien, dan auditor itu sendiri.

3.2. Teori Motivasi

3.2.1. Teori Motivasi Klasik

Menurut teori motivasi klasik oleh Taylor (dalam Griffin, Ebert, 2006:249) mengatakan bahwa para pekerja termotivasi semata-mata oleh uang. Apabila para pekerja termotivasi oleh uang, dengan membayar mereka lebih banyak akan

mendorong mereka untuk memproduksi lebih banyak pula. Sementara itu, perusahaan yang menganalisis pekerjaan dan menemukan cara yang lebih baik untuk mengerjakannya dapat memproduksi dengan lebih murah, memperoleh keuntungan lebih banyak, dan karenanya perusahaan membayar serta memotivasi pekerja lebih baik daripada pesaingnya.

Dalam hal ini Taylor (dalam Hasibuan, 2001:104) memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Artinya kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Pimpinan KAP perlu mengetahui apabila kemampuan seorang auditor tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian auditor hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji auditor ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

3.2.2. Teori Motivasi Maslow

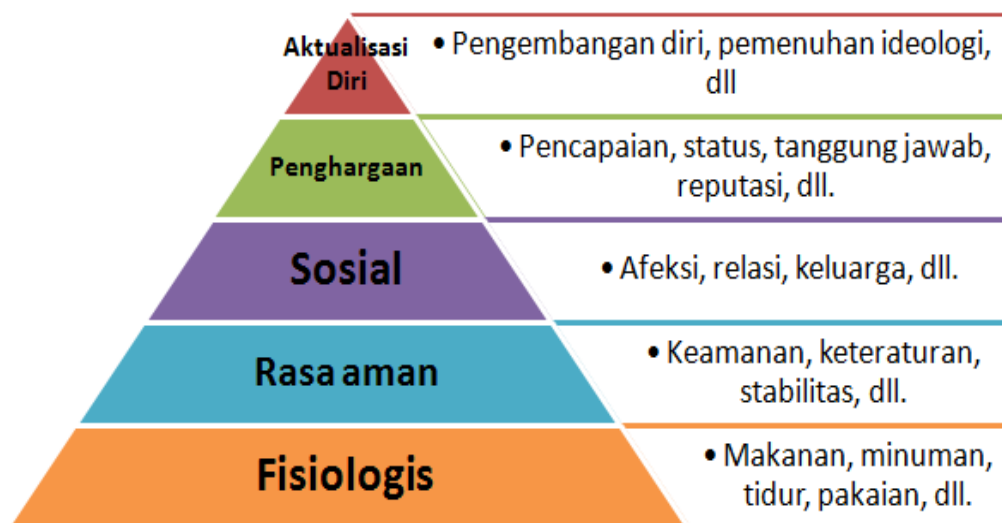
Teori motivasi Maslow (dalam Griffin, Ebert, 2006:250) dikenal sebagai hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa orang mempunyai sejumlah kebutuhan yang berbeda-beda yang mereka coba penuhi dari pekerjaan mereka, kebutuhan tersebut merupakan hal yang bertingkat-tingkat. Artinya kebutuhan yang tingkatnya rendah harus sudah dipenuhi sebelum seorang auditor mencoba memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi. Hal ini seharusnya dapat dipahami oleh semua pimpinan KAP bahwa para auditor mempunyai kebutuhan

yang dianggap paling penting baginya. Apabila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi target selanjutnya. Sesuai dengan Thoha (2008:210) yang menyatakan bahwa ketika kebutuhan seseorang sudah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut sudah tercapai dan kedudukannya dalam kompetisi dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya berubah menjadi rendah tingkatannya.

Berikut lima tingkatan yang digambarkan pada teori kebutuhan Maslow (dalam Griffin, Ebert, 2006:250) yaitu sebagai berikut:

Gambar II.1

Teori Kebutuhan Maslow



Sumber: Teori Maslow (dalam Griffin, Ebert, 2006:250).

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat diantara yang lain. Dalam hal ini seseorang akan bekerja lebih giat untuk memenuhi kebutuhan makan, pakaian dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan Keamanan

Ketika aktivitas pemenuhan kebutuhan fisik sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yaitu kebutuhan mencari keamanan atau mendapat perlindungan keamanan bagi dirinya dan kebutuhan fisik yang telah didapatkannya.

3. Kebutuhan Sosial

Disaat kebutuhan fisik berikut keamanan telah terpenuhi maka seseorang akan beralih pada kebutuhan akan berinteraksi dalam masyarakat, mencari teman bergaul dalam pekerjaannya dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya penghargaan akan timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan suatu kebutuhan yang ingin memaksimalan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya.

Lima tingkatan tersebut yang biasa digambarkan sebagai piramida dimana kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang paling dasar bagi setiap orang. Tingkatan-tingkatan tersebut akan dicapai satu per satu setelah tingkatan dibawahnya telah dipenuhi. Sehingga apabila kebutuhan fisik sudah dipenuhi oleh auditor, maka kebutuhan keamanan merupakan target selanjutnya. Begitu

seterusnya akan terjadi, hingga kebutuhan aktualisasi diri yang berada pada puncak piramida kebutuhan ini akan dapat dicapai. Teori ini memberikan kontribusi bagi pimpinan KAP untuk dapat menyadari bahwaa terdapat perbedaan kebutuhan diantara masing-masing auditor yang bekerja di KAP tersebut.

3.2.3. Teori Motivasi Herzberg

Herzberg (dalam Thoha, 2008:230) menyatakan bahwa kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan jenis pekerjaan, dan ketidakpuasan selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam teori kepuasan tersebut terbagi atas dua faktor, yaitu faktor *hygiene* yang bersifat preventif dan faktor motivator yang dapat memotivasi auditor dalam bekerja. Para auditor bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.

3.2.4. Teori Motivasi Prestasi

McClelland (dalam Thoha, 2008:236) mengemukakan teori motivasi prestasi menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi itu adalah sesuatu yang dapat dibedakan dari kebutuhan lainnya. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Berdasarkan beberapa teori motivasi yang telah dijabarkan diatas dapat diketahui motivasi seseorang dalam bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Semakin tinggi status seseorang di dalam sebuah organisasi, maka tingkat motivasi dalam penenuhan kebutuhan juga akan tinggi.

3.3. Indikator Motivasi

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan maka indikator pengukuran dari motivasi auditor akan diadopsi berdasarkan teori motivasi Maslow, tercapainya motivasi seseorang bisa dilihat dari:

- a. **Kebutuhan Fisik:** hasil dari kerja keras yang dilakukan oleh auditor akan mencukupi kebutuhan dasar atau fisiknya seperti kebutuhan pangan, sandang, serta tempat tinggal.
- b. **Kebutuhan Keamanan:** Berupa rasa aman ataupun jaminan yang diberikan kepada para auditor yang bekerja di KAP tersebut seperti asuransi kesehatan.
- c. **Kebutuhan Sosial:** Berupa interaksi yang berjaln dengan baik diantara satu orang auditor dengan rekan kerja lainnya, sehingga dapat diterima sebagai partner kerja yang baik.
- d. **Kebutuhan Penghargaan:** Berupa pemberian pujian dan hadiah (*reward*) kepada auditor yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja auditor yang memuaskan.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Berupa saran dan kritik membangun dari pimpinan KAP hingga motivasi untuk mendisiplinkan para auditor, hingga pengabdian yang diakui oleh pimpinan.

4. *Fee Audit*

4.1. Pengertian *Fee Audit*

Fee audit adalah *fee* yang dibayarkan oleh klien kepada Kantor Akuntan Publik untuk membayar kerugian atas jasa auditnya. *Fee audit* dibagi menjadi dua kategori

yaitu, *fee audit* dan *non fee audit*. *Fee audit* adalah *fee* yang dibayarkan kepada pengaudit untuk jasa pengauditan, sedangkan *non fee audit* adalah biaya lainnya yang dibayarkan diluar dari *fee audit* (Arens, 2008:121). Pada SA Seksi 326 (PSA No. 07) Bukti Audit paragraf 23 menyatakan bahwa auditor pada hakikatnya bekerja dalam batas-batas ekonomis, agar mempunyai manfaat ekonomis, pendapat auditor harus dirumuskan dalam jangka waktu dan biaya yang wajar.

Menurut Gammal (2012) bahwa *fee audit* dapat didefinisikan sebagai jumlah biaya (upah) yang dibebankan oleh auditor untuk proses audit kepada perusahaan (*auditee*). *Fee audit* biasanya ditentukan pada awal sebelum proses audit dilaksanakan. Penentuan jumlah *fee audit* yang dibayarkan didasari oleh kontrak antara auditor dan perusahaan klien berdasarkan waktu, proses audit yang akan dilakukan, serta jumlah staf yang dibutuhkan selama proses audit berlangsung. *Fee audit* juga diatur oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) telah mengeluarkan PP IAPI No. 2 Tahun 2016 tentang Penentuan Imbalan Jasa Audit Laporan Keuangan.

Berdasarkan Kode Etik Profesi Akuntan Publik tahun 2008 Seksi 240 menyatakan bahwa ketika praktisi melakukan negosiasi mengenai jasa profesional yang akan diberikan, praktisi dapat mengusulkan jumlah imbalan jasa profesional yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukannya. Apabila pada kenyataannya imbalan jasa profesional yang diusulkan oleh seorang praktisi lebih rendah dari praktisi yang lain bukan merupakan pelanggaran terhadap kode etik profesi. Namun demikian, ancaman terhadap kepatuhan pada prinsip dasar etika profesi dapat saja terjadi dari besaran imbalan jasa profesional yang diusulkan.

Besarnya *fee audit* dapat bervariasi tergantung antara lain risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, seberapa besar KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional yang lainnya (Jusup, 2001: 104). Semakin kompleks klien, semakin sulit untuk mengaudit dan membutuhkan waktu yang lebih lama pula sehingga *fee audit* pun semakin tinggi. Pendapat tentang *fee audit* tersebut sama dengan pendapat menurut Mulyadi (2002) yang menyatakan bahwa *fee audit* merupakan *fee* yang diterima oleh akuntan publik setelah melaksanakan jasa auditnya, besarnya tergantung dari resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan.

Dalam menetapkan *fee audit*, Akuntan Publik harus memperhatikan tahapan-tahapan pekerjaan audit, sebagai berikut:

- 1) Tahap perencanaan audit antara lain: pendahuluan perencanaan, pemahaman bisnis klien, pemahaman proses akuntansi, pemahaman struktur pengendalian internal, penetapan risiko pengendalian, melakukan analisis awal, menentukan tingkat materialitas, membuat program audit, *risk assessment* atas akun, dan *fraud discussion* dengan manajemen.
- 2) Tahap pelaksanaan audit antara lain: pengujian pengendalian internal, pengujian substantif transaksi, prosedur analitis, dan pengujian detail transaksi.
- 3) Tahap pelaporan antara lain: review kewajiban kontijensi, review atas kejadian setelah tanggal neraca, pengujian bukti final, evaluasi dan

kesimpulan, komunikasi dengan klien, penerbitan laporan audit, dan *capital commitment*.

Imbalan jasa dihubungkan dengan banyaknya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, nilai jasa yang diberikan bagi klien atau bagi kantor akuntan publik yang bersangkutan. Setiap Kantor Akuntan Publik wajib menerapkan ketentuan mengenai panduan penetapan *fee audit* berdasarkan regulasi yang berlaku. Kebijakan penentuan *fee audit* oleh Kantor Akuntan Publik menjadi salah satu aspek dalam hal dilakukannya *review* mutu terhadap Kantor Akuntan Publik tersebut.

4.2. Indikator *Fee Audit*

Indikator *fee audit* yang menjadi pengukuran dalam penelitian ini diadopsi berdasarkan penelitian Nor (2012) adalah :

- a. Kompleksitas jasa yang diberikan: Berupa pembayaran atas *fee audit* berdasarkan kompleksitas audit dan tingkat keahlian auditor.
- b. Risiko audit: Berupa *fee audit* yang didapat berdasarkan risiko yang dihadapi.
- c. Ukuran KAP: Berupa penentuan *fee audit* berdasarkan ukuran KAP tersebut.

5. Kompetensi Auditor

5.1. Pengertian Kompetensi Auditor

Seorang auditor yang sedang menjalankan tugas audit harus memiliki pengetahuan yang cukup, hal ini sangat penting karena seorang auditor harus dapat memahami entitas yang diaudit dan membantu dalam proses audit seperti halnya

pengetahuan akuntansi untuk membantu dalam pemeriksaan laporan keuangan. Arens dan Loebbecke (1989:2) menyatakan bahwa seorang auditor harus berpengetahuan cukup untuk dapat memahami kriteria yang digunakan dan kompeten untuk mengetahui fakta yang dibutuhkan, sehingga diakhir pemeriksaan dapat menarik kesimpulan yang tepat.

Kompetensi auditor pada akuntan publik meliputi kemampuan teknis maupun kemampuan untuk mengawasi serta mengevaluasi kualitas hasil kerja (Elder dkk, 2011:90). Disamping pengetahuan yang harus dimiliki, keahlian juga dibutuhkan auditor pada saat proses audit berlangsung. Hal ini disebabkan apabila dalam melakukan pemeriksaan dibutuhkan kemampuan yang khusus, maka auditor tersebut bisa merekomendasi auditor yang cukup pengetahuannya atau kompeten (Hartadi, 1987:84). Sesuai dengan penelitian Nor (2012) yang menyatakan bahwa keahlian merupakan keberadaan dari pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dari lingkungan tersebut dan keterampilan untuk memecahkan masalahnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57) kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditekuni. Nor (2012) mengemukakan bahwa motivasi dicapai ketika seseorang memiliki kompetensi. Dalam hal ini kompetensi merupakan pencapaian yang dirasakan seseorang saat melakukan kegiatan pilihannya dengan cara yang trampil.

Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan, dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan

dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat serta memeriksa bukti tersebut (Arens, Elder, dan Beasley, 2006:5). Dengan kompetensi yang dimiliki, maka seorang auditor dapat melaksanakan tugas audit dengan efisiensi dan efektif. Kompetensi yang dimiliki oleh auditor merupakan hal yang dibutuhkan oleh seorang auditor, sehingga untuk mendapatkan kompetensi tersebut auditor perlu menempuh pendidikan hingga pelatihan.

Adapun menurut Rai (2010) komponen dari kompetensi auditor yang sebaiknya dimiliki oleh seorang auditor yaitu sebagai berikut:

1. Mutu personal yang baik
 - a. Berfikir terbuka yaitu bersedia mengubah cara pandang mereka ketika dihadapkan dengan fakta dan bukti.
 - b. Berfikiran luas yaitu selalu memikirkan sebab akibat dari tindakan yang akan diambil sebelum melaksanakan pekerjaan.
 - c. Kemampuan menangani ketidakpastian yaitu mampu untuk membuat kesimpulan atau keputusan yang benar agar tidak menimbulkan salah persepsi
 - d. Mampu bekerja sama dalam tim.

2. Pengetahuan Umum

Pengetahuan umum akan membantu auditor untuk memahami entitas yang akan menjadi kliennya. Pengetahuan dasar yang perlu dimiliki seorang auditor yang utama adalah pengetahuan ilmu akuntansi untuk membantu dalam memahami keadaan entitas terutama pada laporan keuangannya, terutama dalam mengolah data dan angka-angka yang akan diperiksa oleh auditor. Adapun kemampuan lain yang

dibutuhkan auditor dalam melaksanakan tugasnya seperti *analytical review*, pengetahuan auditing, pengetahuan tentang sektor publik, maupun pengetahuan tentang organisasi.

3. Keahlian Khusus

Seorang auditor pun perlu memiliki keahlian khusus untuk membantunya dalam menyelesaikan tugasnya, diantaranya kemampuan dalam wawancara, membaca cepat, statistik, mengoperasikan komputer, serta kemampuan untuk menulis dan memberikan presentasi laporan dengan baik.

5.2. Indikator Kompetensi Audit

Indikator kompetensi auditor yang menjadi pengukuran dalam penelitian ini diadopsi berdasarkan penelitian Nor (2012) adalah :

- a. Pendidikan: Berupa tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuh oleh auditor.
- b. Keahlian: Berupa pemberian keahlian yang baik dalam melaksanakan audit.
- c. Keterampilan: Berupa kemampuan auditor untuk memberikan audit serta keterampilan khusus seperti penguasaan teknik audit dan komputer.
- d. Pengalaman: Berupa pengalaman auditor dalam melakukan tugas audit.
- e. Sikap dan Perilaku: Berupa kejujuran, tanggung jawab, objektivitas dan profesionalitas auditor dalam menjalankan audit.

6. Perubahan Kewenangan

6.1. Pengertian Perubahan Kewenangan

Perubahan kewenangan menurut Robbins dan Judge (2013:187) merupakan hal yang berhubungan dengan perubahan posisi yang dirasakan oleh individu didalam

sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2010) mengatakan bahwa wewenang yang tinggi tentu diiringi dengan tanggung jawab yang besar, dibalik meningkatnya wewenang tentu akan adanya *fee* yang tinggi. Perubahan kewenangan tersebut akan menjadi tantangan bagi auditor, dimana terdapat perubahan posisi dalam pekerjaan dari posisi yang rendah menjadi posisi yang lebih tinggi sehingga akan terjadi perubahan wewenang yang tinggi pada auditor tersebut.

Perubahan kewenangan dalam hal tersebut merupakan peningkatan tanggung jawab yang akan dimiliki oleh auditor didalam organisasinya, perubahan tersebut akan membuat posisi seorang auditor akan mengalami satu atau dua tingkat lebih tinggi dari posisi sebelumnya. Hartadi (1987:19) menyatakan tanggung jawab dari seorang auditor adalah melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan norma profesi dan melaporkan temuannya berupa kesalahan maupun kecurangan.

Adapun Griffin dan Ebert (206:193) menyatakan bahwa wewenang merupakan kekuasaan membuat keputusan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut berarti dalam melakukan tugasnya seorang auditor akan diberi kewenangan untuk memegang suatu tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya hingga tugas tersebut selesai dilakukan. Wewenang merupakan hak yang cukup bagi seorang auditor yang akan memungkinkannya untuk menyelesaikan tugasnya, karena wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan terkait aktivitas dari KAP tersebut. Tanpa wewenang kemungkinan auditor tidak dapat melakukan apa-apa yang berakibat tertundanya proses audit.

Adapun perubahan kewenangan berdasarkan penelitian Rifki (2014) yaitu meningkatkan motivasi auditor dengan cara memberikan kepercayaan yang besar

kepada auditor untuk menjalankan tugasnya lewat wewenang dan kebebasan dalam memberikan opini audit. Perubahan wewenang merupakan sebuah proses yang menunjukkan peningkatan (promosi) atau penurunan wewenang (demosi) dari sebuah posisi jabatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Promosi menurut Hasibuan (2007:108) adalah perpindahan yang memperbesar authori dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Sedangkan, demosi menurut Hasibuan (2007:115) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah.

6.2.Indikator Perubahan Kewenangan

Indikator perubahan kewenangan yang menjadi pengukuran dalam penelitian ini diadopsi berdasarkan penelitian Rifki (2014) adalah :

- a. Promosi: Berupa pemberian jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar bagi auditor yang memiliki prestasi.
- b. Demosi: Berupa pemberian sanksi atas prestasi yang menurun atas ketidakmampuan auditor menjalani wewenang.

7. Kepuasan Kerja

7.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Robbins (2001:148) mendefinisikan kepuasan

kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Setiap auditor secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Hariandja (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, beranda produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) auditor harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan auditor meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

7.2. Teori Kepuasan Kerja

7.2.1. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg.

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

Satisfier atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan (Griffin, Ebert, 2006:251).

Apabila pendorong-pendorong (motivasi) dari pekerjaan memenuhi kebutuhan kerja dari individu, mereka diharapkan untuk jadi pekerja yang puas. Seorang karyawan yang puas dan memuaskan diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Maka kepuasan pekerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dilakukan auditor.

7.3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan teori dua faktor Herzberg dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008):

1. Kompensasi: Berupa kesesuaian besaran gaji dan ketepatan waktu penggajian para auditor di KAP.
2. Kondisi Kerja: Berupa fasilitas dan peralatan yang disediakan serta kondisi lingkungan di KAP.
3. Sistem administrasi dan kebijakan KAP: Berupa peraturan yang berlaku hingga sistem penilaian yang objektif di KAP.
4. Kesempatan untuk berkembang: Berupa pemberian kesempatan atas jenjang karir yang diberikan KAP dan kesempatan menunjukkan keahlian yang dimiliki auditor.

8. Gaya Kepemimpinan

8.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam usaha meningkatkan motivasi kerja seorang pimpinan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan—tujuan tertentu. Memimpin adalah salah satu aspek kunci pekerjaan manajer dan salah satu komponen penting fungsi pengarahan. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, adapun Terry (dalam Thoha, 2008:259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin pada

dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Thoha (2008:302) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan dalam hal ini pimpinan kantor akuntan publik (KAP) untuk mempengaruhi perilaku dari auditor yang menjadi bawahannya. Sedangkan menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sehingga gaya kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat membawa keuntungan bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya (Siagian, 2002:62). Berdasarkan hal tersebut seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjalankan kepemimpinannya, kemampuan tersebut pun belum tentu dimiliki orang lain. Kepemimpinan dalam hal tersebut merupakan usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga mereka bersedia bekerja dan menjalani tugas untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Mulyasa, 2009:108). Gaya kepemimpinan

merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten diketahui oleh pihak lain ketika mempengaruhi orang lain.

Dalam penelitian Khuong dan Huang (2015) menyatakan bahwa:

“When a leader can attract many followers attention, those people will have strong motivation in job, and they are able to perform well under the supervision of that leader, and have more positive work attitudes”

Penelitian tersebut menyatakan seorang pemimpin sebaiknya mampu untuk menarik banyak perhatian pengikutnya, sehingga para auditor akan memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut akan membuat auditor memiliki kinerja yang baik dibawah pengawasan pemimpinnya tersebut serta auditor juga memiliki lebih banyak sikap kerja yang positif.

8.2. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2008:316) adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Sesuai dengan pendapat Hersey dan Blanchard, pendekatan situasional ini merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang

mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal (Purwanto, 2005:38).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu. Salah satu faktor yang menunjukkan adanya perbedaan situasi organisasi adalah tingkat kematangan dan perilaku kelompok atau bawahan. Tinggi-rendahnya tingkat kematangan kelompok turut menentukan kemana kecenderungan gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus diarahkan. Berdasarkan uraian tentang gaya kepemimpinan situasional maka dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan situasional adalah cara mempengaruhi orang lain atau kelompok sesuai dengan tingkat kematangannya.

8.3. Teori Gaya Kepemimpinan

8.3.1. Teori Hersey dan Blanchard

Teori situasional Hersey dan Blanchard (Daft, 2012). Kepemimpinan Situasional adalah teori kepemimpinan yang memfokus pada para pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat menurut argumen Hersey dan Blanchard bersifat bergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Kepemimpinan situasional tersebut dapat dilihat dari:

1. Gaya menyuruh (*Telling*): kemampuan untuk memberitahu anggota mengenai apa yang harus mereka kerjakan.
2. Gaya menjual (*Selling*): kemampuan dalam memberikan ide-ide kepada anggota.

3. Gaya berpartisipasi (*Participating*): kemampuan berpartisipasi dengan anggota.
4. Gaya mendelegasi (*Delegating*): kemampuan mendelegasikan tugas kepada anggota.

8.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang menjadi pengukuran dalam penelitian ini berdasarkan teori kepemimpinan Hersey dan Blanchard (Daft, 2012) adalah :

1. Gaya menyuruh (*Telling*): Berupa pengawasan dan pengarahan yang spesifik atas tugas yang dikerjakan oleh auditor.
2. Gaya menjual (*Selling*): Berupa kesediaan pimpinan KAP dalam menerima saran dan komunikasi yang terjalin dengan para auditor.
3. Gaya berpartisipasi (*Participating*): Berupa keterlibatan para auditor dengan pimpinan KAP dalam menjalankan tugas maupun dalam membuat keputusan.
4. Gaya mendelegasi (*Delegating*): Berupa penjelasan yang diberikan pimpinan KAP atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab auditor.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sangat penting untuk digunakan sebagai sumber informasi dan referensi yang akan berguna bagi penulis. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
1	Nor (2012)	1. Fee audit (X1) 2. Kompetensi auditor (X2) 3. Perubahan kewenangan (X3) 4. Motivasi auditor (Y)	1. Fee audit dan kompetensi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor 2. Perubahan kewenangan berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi auditor
2	Rifki, Yeasy, Arie (2014)	1. Fee audit (X1) 2. Kompetensi auditor (X2) 3. Perubahan kewenangan (X3) 4. Motivasi auditor (Y)	Fee audit, kompetensi auditor, dan perubahan kewenangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor pada KAP di wilayah Padang dan Pekanbaru
3	Aji (2014)	1. Fee audit (X1) 2. Kompetensi auditor (X2) 3. Perubahan kewenangan (X3) 4. Motivasi auditor (Y)	1. Fee audit dan kompetensi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor 2. Perubahan Kewenangan berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor
4	Rahmi, Yunilma, Muslim (2014)	1. Fee audit (X1) 2. Kompetensi auditor (X2) 3. Perubahan kewenangan (X3) 4. Motivasi auditor (Y)	1. Fee audit tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor 2. Kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor 3. Perubahan kewenangan tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi auditor
5	Sartika, Ethika, Herawati (2013)	1. Fee audit (X1) 2. Kompetensi Auditor (X2) 3. Risiko Audit (X3) 4. Stres Kerja (X4) 5. Perubahan Kewenangan (X5) 6. Motivasi Auditor (Y)	Fee audit, Kompetensi Auditor, Risiko Audit, Stres Kerja, Perubahan Kewenangan tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor.
6	Khuong dan Hoang (2015)	1. Gaya Kepemimpinan (X) 2. Motivasi Auditor (Y)	Charismatic leadership, relation-oriented leadership, and ethic-based contingent reward leadership berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
7	Suputra, Dewi, Sudibya (2016)	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Dukungan Organisasional (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3) 4. Motivasi Kerja (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 2. Dukukan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Beberapa referensi digunakan dalam penelitian ini, penelitian yang sering digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Nor (2012), Rifki (2014), dan Aji (2014). Ketiga penelitian ini digunakan sebagai rujukan dan referensi utama. Variabel dependen dan independen yang digunakan oleh ketiga penelitian tersebut juga digunakan dalam penelitian ini. Variabel independen tambahan diambil berdasarkan ketiga penelitian tersebut.

Sedangkan empat penelitian lainnya digunakan sebagai tambahan referensi dan masukan terkait variabel independen yang ditambahkan pada penelitian ini. Variabel risiko audit ada pada penelitian Sartika (2013), kepuasan kerja ada pada penelitian Suputra (2016), serta gaya kepemimpinan ada pada penelitian Suputra (2016) dan Khuong dan Hoang (2015).

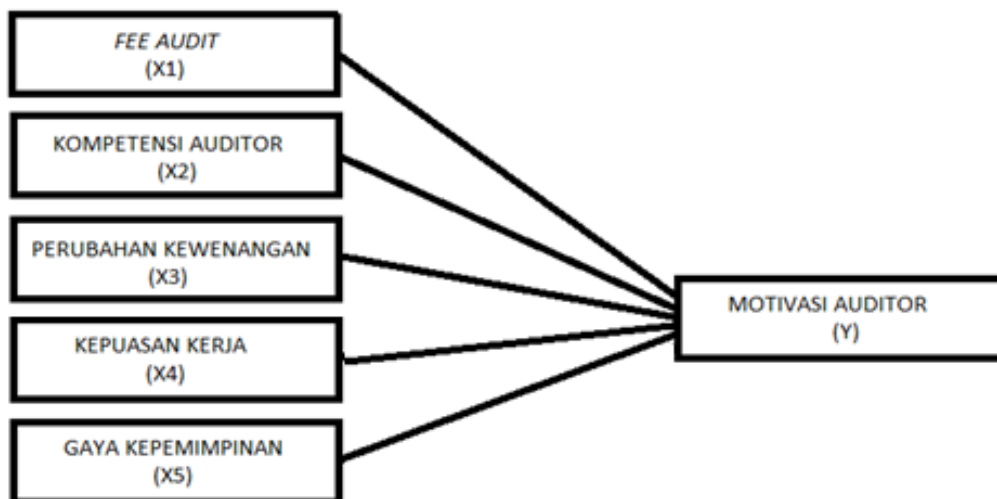
C. Kerangka Teoritik

Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini adalah *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel dependennya adalah motivasi auditor. Pemilihan variabel independen sesuai dengan penelitian terdahulu yang digunakan

sebagai referensi dan adapun penambahan variabel independen yang diambil berdasarkan saran dari penelitian terdahulu tersebut.

Peneliti akan melakukan penelitian pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga kerangka teoritik atau kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar II. 2
Kerangka Teoritik



Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

1. *Fee audit* mempengaruhi motivasi auditor

Penelitian Nor (2012) menyatakan bahwa *fee audit* memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal tersebut menunjukkan jika *fee audit* akan meningkatkan motivasi auditor. Hasil penelitian tersebut didukung teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, sehingga motivasi merupakan salah satu perilaku dari auditor yang sangat dipengaruhi oleh uang. Salah satu faktor utama yang memotivasi seorang

auditor dalam bekerja adalah masalah uang. Hal tersebut dikarenakan uang juga merupakan insentif yang menentukan motivasi auditor dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian lainnya yang mendukung pembetulan hipotesis yaitu penelitian Rifki (2014) yang menyatakan *fee audit* berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu maka peneliti menyimpulkan hipotesis pertama yaitu:

H1 : *Fee audit* berpengaruh terhadap motivasi auditor.

2. Kompetensi auditor yang mempengaruhi motivasi auditor

Hasil penelitian Rahmi (2014) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Padang, Pekanbaru dan Medan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki auditor akan semakin meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan profesinya. Temuan yang diperoleh sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Situasi tersebut disebabkan adanya bekal kompetensi yang tinggi dari auditor, sehingga setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Hasil pengujian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Rifki (2014) dan Nor (2012) kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Berdasarkan argumen dan hasil dari beberapa penelitian tersebut maka hipotesis yang disimpulkan oleh peneliti adalah:

H2 : Kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor.

3. Perubahan kewenangan yang mempengaruhi auditor

Berdasarkan penelitian Nor (2012) menyatakan perubahan kewenangan berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi auditor, yang mengartikan bahwa semakin tinggi perubahan kewenangan yang dirasakan oleh auditor akan membuat motivasinya menurun. Sedangkan dalam penelitian Rifki (2014) menyimpulkan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Artinya motivasi auditor yang bekerja pada objek penelitian tersebut dipengaruhi adanya perubahan posisi atau peningkatan jabatan, Nilai positif menyatakan bahwa semakin besar peningkatan jabatan yang dicapai maka motivasi dalam bekerja akan semakin tinggi, sedangkan nilai negatif menyatakan adanya demosi atau penurunan berupa teguran maupun sanksi bisa saja mengakibatkan motivasi akan terganggu. Maka hipotesis dari variabel ini adalah:

H3 : Perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor

4. Kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi auditor

Penelitian Suputra dkk (2016) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka motivasi kerja semakin tinggi pula dan semakin rendah kepuasan kerja maka motivasi kerja akan semakin menurun. Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasional maka motivasi kerja semakin tinggi pula dan semakin rendah dukungan organisasional maka motivasi kerja akan semakin menurun. Maka hipotesis yang diambil adalah:

H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor

5. Gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi auditor

Penelitian Suputra dkk (2016) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi karyawan semakin tinggi pula dan semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka motivasi karyawan akan semakin menurun.

Penelitian Khuong dan Hoang (2015) yang meneliti gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor di kota Chi Minh, Vietnam menyatakan *charismatic leadership*, *relation-oriented leadership*, dan *ethic-based contingent reward leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi auditor dalam bekerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diambil adalah:

H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh *fee audit* terhadap motivasi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Menjelaskan pentingnya kompetensi yang harus dimiliki seorang auditor untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Mengetahui bagaimana perubahan kewenangan akan mempengaruhi motivasi auditor.
4. Mengetahui kepuasan kerja yang didapatkan oleh auditor akan mempengaruhi motivasinya dalam melakukan audit.
5. Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dari pimpinan KAP mempengaruhi motivasi auditor.

B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yaitu sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan KAP dapat berupa jasa audit kepatuhan, audit operasional, dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003: 10). KAP yang dijadikan objek merupakan yaitu yang berada di Jakarta Pusat dan terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan

Publik (KAP) Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2017. Adapun objek penelitian ini terdiri atas:

- a. Rekan (*Partner*) / Pemilik (*Owner*)
- b. Manajer
- c. Auditor Senior
- d. Auditor Junior

Ruang lingkup yang akan dikaji meliputi motivasi auditor sebagai variabel dependen dan *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan sebagai variabel independen.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, hal ini dikarenakan data yang diperoleh berupa angka atau skor sehingga data tersebut akan dianalisis dalam penganalisisan data lebih lanjut oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu motivasi auditor dan enam variabel bebas (*independent*) yaitu *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti yang utama menggunakan data primer yang didapatkan secara langsung. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian

kuesioner (daftar pernyataan) yang dijawab oleh objek penelitian (Suharyadi, Purwanto, 2013:14). Data primer merupakan data asli tanpa melalui perantara yang dilakukan secara langsung kepada individu ataupun kelompok. Adapun data primer yang digunakan yaitu berupa jawaban kuesioner yang dikirim langsung kepada Auditor dari beberapa Kantor Akuntan Publik Jakarta Pusat yang terdaftar pada Direktori KAP IAPI 2017 yang terdapat dalam situsnya.

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta Pusat. Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur variable yaitu skala interval atau yang biasa dikenal dengan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, maupun sikap tentang suatu kejadian maupun gejala sosial.

Kuesioner yang digunakan terbagi atas dua bagian, yaitu bagian A yang berisi tentang identitas dan data diri responden, dan bagian B yang berisi tentang pernyataan penjabaran tentang variabel terkait yaitu *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi auditor.

Berikut kategori yang digunakan dalam skala likert yang digunakan :

STS = Sangat Tidak Setuju = Skor 1

TS = Tidak Setuju = Skor 2

N = Netral = Skor 3

S = Setuju = Skor 4

SS = Sangat Setuju = Skor 5

Manfaat dalam penggunaan skala likert ini yaitu untuk mengetahui keberagaman skor dalam penggunaan skala tingkat 1 sampai dengan 5.

D. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015:117). Hal ini berarti populasi merupakan sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian (Suharyadi, Purwanto, 2013:12).

Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian merupakan seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Pusat sesuai dengan daftar dalam Direktori Kantor Akuntan Publik (KAP) IAPI 2017. Responden atau unit analisis yang digunakan merupakan auditor, hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang menjadi perhatian (Suharyadi, Purwanto, 2013:12). Adapun sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan bersifat representatif (Sugiono, 2015:118). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada

penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu pemilihan sampel dari sebuah populasi dengan memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel (Algifari, 1997:24).

Dalam penelitian ini akan digunakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) lokal yaitu KAP yang melakukan proses audit serta jasa lainnya terkait bisnis-bisnis yang berskala lebih rendah, KAP lokal (*non big four*) biasanya memiliki jumlah staf auditor kurang dari 100 orang. KAP besar (*big four*) dipersepsikan akan melakukan audit lebih berkualitas dibanding KAP lokal, karena memiliki sumber daya dan klien yang lebih banyak. Namun Watkins (2004) menyatakan sebuah KAP besar tidak akan lebih berkualitas dibanding dengan KAP lokal sekalipun jika sumber daya yang dimiliki tidak digunakan untuk memberikan pendapat secara independen seperti kasus Enron & Andersen. Oleh sebab itu pemilihan sampel pada KAP lokal dilakukan untuk menguji apakah *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi auditor dalam bekerja sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta dan terdaftar pada Direktori KAP IAPI 2017 dalam bentuk perseorangan maupun persekutuan sebanyak 240 KAP. Pemilihan wilayah berdasarkan jumlah KAP terbanyak dengan ketentuan perbandingan KAP lokal lebih banyak daripada KAP yang berkerja sama dengan asing (afiliasi). Berdasarkan kriteria tersebut maka KAP yang berada di wilayah Jakarta Pusat menjadi fokus penelitian ini yaitu berjumlah 61 KAP dengan perbandingan KAP lokal dan KAP Afiliasi yaitu sekitar 7:3.

Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *simple random sampling*, yaitu anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiono, 2015:120). Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Solvin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini (e = 10%)

$$n = \frac{61}{1 + 61(10\%)^2} = 8,59 = 9 \text{ KAP}$$

Maka untuk bisa mewakili auditor KAP Jakarta Pusat maka sampel yang diambil minimal berasal dari 9 KAP Jakarta Pusat. Sehingga untuk menjamin efektivitas pengumpulan data, penyebaran kuesioner akan dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Pusat berdasarkan data di Direktori KAP IAPI 2017 yang dilengkapi dengan alamat kantor akuntan publik tersebut yang akan dijadikan responden.

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang

berbeda (Sekaran, 2006). Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan skala pengukuran *Likert* atau Ordinal. Variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

a. *Fee Audit* (X1)

Fee audit merupakan imbalan yang dibayar oleh klien kepada akuntan publik untuk mengganti kerugian atas jasa auditnya (Nor, 2012). Variabel ini diukur dengan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5 diantaranya sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

b. Kompetensi Auditor (X2)

Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, hal ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki, maka orang itu akan lebih mudah untuk bekerja (Nor, 2012). Variabel ini diukur dengan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5 diantaranya sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

c. Perubahan Kewenangan (X3)

Perubahan wewenang menunjukkan perubahan posisi tanggung jawab dan kekuasaan dalam sebuah bidang pekerjaan. Posisi pekerjaan seseorang dapat berubah karena prestasi yang telah diraihinya. Tantangan yang diperoleh akibat bertambahnya wewenang dan peningkatan karir tentu akan memotivasi auditor dalam bekerja (Handoko dalam Aji, 2015). Variabel ini diukur dengan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5 diantaranya sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

d. Kepuasan Kerja (X4)

Teori Herzberg (dalam Thoha, 2008:230) menyatakan bahwa kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan jenis pekerjaan, dan ketidakpuasan selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. Variabel ini diukur dengan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5 diantaranya sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

e. Gaya Kepemimpinan (X5)

Berdasarkan teori situasional (dalam Robbins, 2007:45) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi orang lain atau kelompok sesuai dengan tingkat kematangannya. Variabel ini diukur dengan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5 diantaranya sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

a. Motivasi Auditor (Y)

Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins dan Judge, 2007: 166). Sehingga motivasi akan memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan auditor dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Variabel ini diukur dengan skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5 diantaranya sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
Fee Audit (X1)	Fee audit berkaitan imbalan yang dibayar oleh klien kepada akuntan publik untuk mengganti kerugian atas jasa auditnya (Nor, 2012)	Kompleksitas jasa yang diberikan	1, 2, 3	Skala Ordinal
		Risiko Audit	4, 5	
		Ukuran KAP	6, 7	
Kompetensi Auditor (X2)	Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, hal ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki, maka orang itu akan lebih mudah untuk bekerja (Nor, 2012).	Pendidikan	1, 2, 3	Skala Ordinal
		Keahlian	4, 5	
		Keterampilan	6, 7	
		Pengalaman	8, 9	
Perubahan Kewenangan (X3)	Perubahan wewenang menunjukkan perubahan posisi tanggung jawab dan kekuasaan dalam sebuah bidang pekerjaan. Posisi pekerjaan seseorang dapat berubah karena prestasi yang telah diraihinya. (Handoko dalam Aji, 2015).	Promosi	1, 2, 3	Skala Ordinal
		Demosi	4, 5, 6	
Kepuasan Kerja (X4)	Teori Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan jenis pekerjaan, dan ketidakpuasan selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (Thoha, 2008:230).	Kompensasi	1, 2	Skala Ordinal
		Kondisi kerja	3, 4, 5	
		Sistem adm dan kebijakan perusahaan	6, 7, 8	
		Kesempatan untuk berkembang	8, 9, 10	
Gaya Kepemimpinan (X5)	Teori situasional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi orang lain atau kelompok sesuai dengan tingkat kematangannya (Robbins, 2007:45)	Gaya menyuruh (<i>telling</i>)	1, 2	Skala Ordinal
		Gaya menjual (<i>selling</i>)	3, 4	
		Gaya berpartisipasi (<i>participating</i>)	5, 6, 7	
		Gaya mendelegasi (<i>delegating</i>)	8, 9	
Motivasi Auditor (Y)	Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins dan Judge, 2007: 166).	Fisiologi	1, 2, 3	Skala Ordinal
		Rasa aman	4, 5	
		Sosial	5, 7	
		Penghargaan	8, 9, 10	
		Aktualisasi diri	11, 12, 13	

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016: 17) Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Sedangkan menurut Sugiono (2014:147) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Statistik deskriptik akan memberikan gambaran tentang pengaruh variabel independen yaitu *fee audit* (X1), kompetensi auditor (X2), perubahan kewenangan (X3), kepuasan kerja (X4), dan gaya kepemimpinan (X5) terhadap motivasi auditor (Y).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Pengujian yang dilakukan untuk uji reabilitas kuesioner di dalam penelitian ini yaitu uji statistik Alpha Cronbach.

Untuk mempermudah pengukuran uji reabilitas, maka pengukuran tersebut akan dibantu dengan *software* SPSS 24 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2016:48).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang terdapat pada sebuah kuesioner.

Uji validitas dilakukan sebelum melakukan penarikan sampel untuk penelitian, dimana jika kuesioner dikatakan valid maka kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS 24.

Uji validitas yang dilakukan menggunakan uji dua sisi (*two tailed*) dengan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel akan di dapatkan dari *degree of freedom* (df) yaitu $n-2$ (Ghozali, 2016:52). Dengan menggunakan sampel (n) sebanyak 20, maka pernyataan dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $> r$ tabel).

3. Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas. Cara yang dapat digunakan untuk menguji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Hal ini berarti uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria data berdistribusi normal adalah sebagai berikut :

- 1) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Sig.* $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Sig.* $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (Ghozali, 2016:103). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, sehingga untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas perlu dilakukan perhitungan yang akan dibantu dengan program SPSS 24. Berikut kriteria terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana:

- 1) Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolinearitas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.
- 2) Jika nilai toleransi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas.

Apabila terjadi heterokedastisitas maka dapat diatasi dengan melakukan metode kuadrat kecil tertimbang, nilai tertimbang dapat dilakukan berdasarkan apriori atau observasi dan melakukan transformasi ke bentuk lainnya (Suharyadi, Purwanto, 2008:232).

4. Model Analisis

Uji yang digunakan adalah regresi berganda yang berguna untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2016:159). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas

mempengaruhi variabel terikat. Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Auditor

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi X1, X2, X3, X4, X5

X1 = *Fee audit*

X2 = Kompetensi auditor

X3 = Perubahan Kewenangan

X4 = Kepuasan Kerja

X5 = Gaya Kepemimpinan

e = Error

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menaksir nilai variabel dependen Y dengan menggunakan lebih dari satu variabel X (Algifari, 1997:151). Dalam menentukan persamaan linear dengan menggunakan lebih dari dua variabel akan lebih mudah apabila menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS 24.

5. Uji Hipotesis

a. Uji R²

Analisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (*fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi auditor). Besar koefisien

determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F juga dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Ghozali, 2016:96). Uji F ini menggunakan model sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 maka suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 maka suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan merupakan auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jakarta Pusat yang terdaftar di dalam direktori KAP Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2017. Penelitian ini menggunakan 6 (enam) variabel yang terdiri atas 1 (satu) variabel dependen (terikat), yaitu motivasi auditor dan 5 (lima) variabel independen (bebas), yaitu *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Pengumpulan data melalui kuesioner mulai dilakukan pada bulan Oktober hingga November 2017 dengan cara mengkonfirmasi melalui telepon untuk menanyakan kesediaan untuk dilakukan penelitian di KAP tersebut dan jumlah kuesioner yang dapat disebar. Setelah mendapat izin, kemudian peneliti mendatangi KAP tersebut secara langsung. Kuesioner yang disebar adalah sebanyak 100 kuesioner dan didistribusikan ke 10 KAP dengan rincian sebagai berikut:

Tabel IV.1
Jumlah dan Sebaran Responden Penelitian

No	Nama KAP	Kuesioner dikirim	Kuesioner Kembali
1	KAP Euneke Winarjo	12	12
2	KAP Siddharta & Rekan	10	6
3	KAP Joachim Poltak Lian & Rekan	12	10
4	KAP Djoko, Sidik, & Indra	12	8
5	KAP Leonard, Mulia, & Richard	10	5
6	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	10	8
7	KAP Ekamasni, Bustaman & Rekan	8	8
8	KAP Irwan & Rekan	10	10
9	KAP Gatot Victor	8	8
10	KAP Jamaludin & Rekan	8	8
Total		100	83

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.1 menunjukkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti pada 10 KAP di Jakarta Pusat yang menjadi sampel dalam pengujian ini, sehingga akan menunjukkan partisipasi responden untuk berpartisipasi dalam menjawab kuesioner yang diberikan yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.2
Tabel Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang kembali	83
Kuesioner yang tidak kembali	17
Kuesioner yang dapat digunakan	83
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	0
Tingkat Pengembalian Kuesioner (<i>Respon Rate</i>)	83%
Tingkat Pengembalian Kuesioner yang dapat digunakan (<i>Usable Rate</i>)	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa dari 100 kuesioner yang disebar pada 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Jakarta Pusat, dengan jumlah kuesioner

kembali sebanyak 83 kuesioner yang berarti sebesar 83% dari kuesioner yang disebar. Adapun sebanyak 17 kuesioner lainnya tidak kembali atau sebesar 17%.

Dari kuesioner yang di dapat kembali oleh peneliti sebanyak 83 kuesioner dapat digunakan untuk menjadi sampel, hal ini berarti 100% dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dapat digunakan. Kuesioner tersebut akan diolah untuk perhitungan penelitian dengan bantuan program SPSS 24.

2. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tersebar di Jakarta Pusat dan terdaftar di direktori KAP Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2017. Sebanyak 83 responden yang berpartisipasi dengan identitas yang berdasarkan: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	49	59.04%
2	Perempuan	34	40.96%
Total		83	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Tabel IV.3 menunjukkan tingkat partisipasi responden dalam menjawab kuesioner berdasarkan jenis kelamin. Dari jumlah keseluruhan 83 responden, dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu responden laki-laki sebanyak 49 orang dengan persentase 59,04%, adapun responden perempuan berjumlah 34 orang dengan persentase 40,96%.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 - 30 Tahun	62	74.70%
2	31 - 40 Tahun	14	16.87%
3	41 - 50 Tahun	7	8.43%
4	> 50 Tahun	0	0.00%
Total		83	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden paling banyak berusia sekitar 21-30 tahun yaitu 62 responden atau sekitar 74,70% dari jumlah keseluruhannya, adapun 14 responden dengan usia sekitar 31-40 tahun memiliki persentase 16,87%. Dengan persentase 8,43% atau sebanyak 7 responden lainnya merupakan responden dengan usia sekitar 41-50 tahun, sedangkan tidak ada responden dengan usia lebih dari 50 tahun.

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Diploma III	13	15.66%
2	Strata I	64	77.11%
3	Strata II	6	7.23%
4	Strata III	0	0.00%
Total		83	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.5 dapat diketahui tingkat pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini. Responden terbanyak memiliki pendidikan strata I (S1) yaitu dengan persentase 77,11% atau sebanyak 64 responden, disusul dengan responden dengan tingkat pendidikan diploma III (D3) dengan jumlah responden sebanyak 13 responden atau 15,66%. Adapun 6 responden atau sebanyak 7,23% dengan tingkat

pendidikan strata II (S2) ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, namun tidak ada responden dari tingkat pendidikan strata III (S3) yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tabel IV. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	Partner	0	0.00%
2	Manager	0	0.00%
3	Auditor Senior	69	83.13%
4	Auditor Junior	14	16.87%
Total		83	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.6 diketahui karakteristik responden berdasarkan jabatan, yaitu sebanyak 69 responden atau 83,13% dari keseluruhan responden berada dikategori auditor senior. Sedangkan 14 responden lainnya atau 16,87% merupakan auditor junior. Adapun untuk jabatan partner maupun manajer masing-masing berjumlah 0 responden.

Berdasarkan data responden yang tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah laki-laki dengan jabatan terbanyak yaitu sebagai senior auditor. Jika dilihat dari rentang usia maka senior auditor rata-rata memiliki rentang usia dari 21 hingga 50 tahun, dengan tingkat pendidikan rata-rata strata 1.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, variance, maksimum, minimum, kurtosis dan skewness atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2001:16).

Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dari jawaban pernyataan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fee Audit	83	18.00	33.00	25.5301	3.15586
Kompetensi Auditor	83	34.00	59.00	47.0361	6.03333
Perubahan Kewenangan	83	20.00	29.00	24.2530	2.34179
Kepuasan Kerja	83	30.00	47.00	39.1325	4.35266
Gaya Kepemimpinan	83	25.00	44.00	36.1446	3.38624
Motivasi Auditor	83	39.00	64.00	49.3253	4.79865
Valid N (listwise)	83				

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.7 menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif dari seluruh variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dengan jumlah sampel uji sebanyak 83 responden. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel dependen yaitu motivasi auditor sebesar 49,32 dari nilai keseluruhan jawaban responden. Sedangkan masing-masing variabel independen memiliki rata-rata yaitu *fee audit* sebesar 25,53 ; kompetensi auditor sebesar 47,03 ; perubahan kewenangan sebesar 24,25 ; kepuasan kerja sebesar 39,13 ; serta gaya kepemimpinan sebesar 36,14. Adapun penjelasan statistik deskriptif dari setiap variabel sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Auditor (Y)

Variabel motivasi auditor (Y) menggunakan 13 butir pernyataan dengan rentang skor dari 1 sampai 5 untuk masing-masing pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Dari total keseluruhan responden, maka didapatkan nilai terendah atau minimum yaitu sebesar 39 yang berarti motivasi auditor masih

relatif rendah, sedangkan nilai terbesar atau maksimum untuk variabel motivasi auditor yaitu sebesar 64 yang berarti auditor memiliki motivasi yang tinggi. Berdasarkan tabel IV.7 diketahui rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 49,32. Besarnya nilai rata-rata atau *mean* pada variabel ini menyatakan bahwa adanya kecenderungan auditor memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena hampir mendekati nilai maksimumnya. Adapun nilai dari standar deviasi yang didapat dari perhitungan statistik deskriptif yaitu sebesar 4,798. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui bagaimana sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data responden terhadap nilai rata-rata atau *mean*. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan untuk mempresentasikan keseluruhan data. Sebaliknya apabila nilai standar deviasi yang melebihi nilai rata-rata maka sebaran titik data responden tersebut akan menjauhi rata-ratanya.

b. Variabel *fee audit* (X1)

Variabel *fee audit* (X1) menggunakan 7 butir pernyataan dengan rentang skor dari 1 sampai 5 untuk masing-masing pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Maka dari tabel IV.7 dapat diketahui nilai terkecil atau minimum yang didapatkan dari variabel *fee audit* adalah sebesar 18 yang berarti auditor tidak mengetahui besaran *fee audit* yang ada di KAP tersebut, sedangkan nilai terbesar atau maksimumnya yaitu sebesar 33 yang berarti auditor mengetahui besaran *fee audit* yang ditetapkan dan mengetahui pertimbangan dalam penentuan *fee audit*. Nilai rata-rata atau *mean* sebesar 25,53 mengidentifikasi bahwa auditor mempertimbangkan *fee audit* untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selain dari ketiga nilai tersebut, adapun nilai standar deviasi yang diperhitungkan yaitu sebesar 3,155. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui bagaimana sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data responden terhadap nilai rata-rata atau *mean*. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan untuk mempresentasikan keseluruhan data. Sebaliknya apabila nilai standar deviasi yang melebihi nilai rata-rata maka sebaran titik data responden tersebut akan menjauhi rata-ratanya.

c. Variabel Kompetensi auditor (X2)

Variabel kompetensi auditor (X2) menggunakan 12 butir pernyataan dengan rentang skor dari 1 sampai 5 untuk masing-masing pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan nilai terendah atau minimum yaitu 34 yang berarti auditor belum memiliki kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugas audit dan nilai terbesar atau maksimumnya sebesar 59 yang berarti kompetensi yang dimiliki auditor cukup tinggi untuk melaksanakan tugas. Kompetensi auditor cukup diperlukan oleh setiap auditor untuk mendukung setiap pekerjaan yang ditugaskan hal ini tercermin dari nilai rata-rata atau *mean* yaitu sebesar 47,03 yang mendekati nilai terbesarnya yang berarti auditor rata-rata memiliki kompetensi yang tinggi. Selain itu nilai standar deviasi dari variabel kompetensi auditor adalah sebesar 6,03. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui bagaimana sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data responden terhadap nilai rata-rata atau *mean*. Nilai standar deviasi yang

lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan untuk mempresentasikan keseluruhan data. Sebaliknya apabila nilai standar deviasi yang melebihi nilai rata-rata maka sebaran titik data responden tersebut akan menjauhi rata-ratanya.

d. Variabel Perubahan Kewenangan (X3)

Variabel perubahan kewenangan (X3) menggunakan 6 butir pernyataan dengan rentang skor dari 1 sampai 5 untuk masing-masing pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan nilai terkecil atau minimum sebesar 20 yang berarti adanya ketidaktarikan terhadap perubahan kewenangan, adapun nilai terbesarnya atau maksimum sebesar 29 yang berarti auditor tertarik dengan adanya perubahan kewenangan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai rata-rata atau *mean* yaitu sebesar 24,25 yang menunjukkan bahwa promosi dan demosi yang menjadi indikator perubahan kewenangan cukup dipertimbangkan oleh auditor untuk melakukan tugas auditnya. Selain itu standar deviasi dari variabel ini yaitu sebesar 2,34. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui bagaimana sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data responden terhadap nilai rata-rata atau *mean*. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan untuk mempresentasikan keseluruhan data. Sebaliknya apabila nilai standar deviasi yang melebihi nilai rata-rata maka sebaran titik data responden tersebut akan menjauhi rata-ratanya.

e. Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Variabel kepuasan kerja (X4) menggunakan 10 butir pernyataan dengan rentang skor dari 1 sampai 5 untuk masing-masing pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Nilai terkecil atau minimum dari variabel ini adalah sebesar 30 yang berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor tergolong cukup dan nilai terbesar atau maksimum yaitu sebesar 47 yang berarti auditor memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Rata-rata atau *mean* yang didapatkan sebesar 39,13 yang berarti kepuasan kerja cukup untuk dipenuhi karena nilai tersebut mendekati nilai terbesarnya. Sedangkan nilai standar deviasi yang didapat oleh variabel ini adalah sebesar 4,35. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui bagaimana sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data responden terhadap nilai rata-rata atau *mean*. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan untuk mempresentasikan keseluruhan data. Sebaliknya apabila nilai standar deviasi yang melebihi nilai rata-rata maka sebaran titik data responden tersebut akan menjauhi rata-ratanya.

f. Variabel Gaya Kepemimpinan (X5)

Variabel gaya kepemimpinan (X5) menggunakan 6 butir pernyataan dengan rentang skor dari 1 sampai 5 untuk masing-masing pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Hasil perhitungan dapat diketahui nilai terkecil atau minimum 25 yang berarti auditor belum merasakan kecocokan dengan gaya kepemimpinan yang ada dan nilai terbesar atau maksimum sebesar 44 yang berarti auditor memiliki kesesuaian dengan gaya kepemimpinan yang

diterapkan. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel ini adalah sebesar 36,14 yang berarti gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh auditor cukup baik. Adapun nilai standar deviasi yang didapat adalah 3,38. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui bagaimana sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data responden terhadap nilai rata-rata atau *mean*. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai rata-rata dapat digunakan untuk mempresentasikan keseluruhan data. Sebaliknya apabila nilai standar deviasi yang melebihi nilai rata-rata maka sebaran titik data responden tersebut akan menjauhi rata-ratanya.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data pada penelitian ini menggunakan 20 responden yang berasal dari luar sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua tahapan yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang terdapat pada sebuah kuesioner. Uji validitas dilakukan sebelum melakukan penarikan sampel untuk penelitian, dimana jika kuesioner dikatakan valid maka kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner untuk uji validitas ini berjumlah 20 orang. Berikut responden yang berpartisipasi dalam pengujian validitas:

Tabel IV.8
Daftar KAP Responden Pengujian Validitas

No	Nama KAP	Jumlah
1	KAP Husni & Rekan	2
2	KAP Bambang Sudaryono & Rekan	3
3	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan	4
4	KAP Bambang, Sutjipto Ngumar, dan Rekan	4
5	KAP Budiman, Wawan, Pamudji & Rekan	3
6	KAP Anwar & Rekan	2
7	BDO Tanubrata	2
Total		20

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing skor yang diperoleh dari butir pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas dilakukan kepada 20 responden dengan total pernyataan sebanyak 57 butir. Pernyataan-pernyataan tersebut terdiri atas 7 butir pernyataan variabel *fee audit*, 12 butir pernyataan variabel kompetensi auditor, 6 butir pernyataan variabel perubahan kewenangan, 10 butir pernyataan variabel kepuasan kerja, 9 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan, dan 13 butir pernyataan motivasi auditor.

Uji validitas yang dilakukan menggunakan uji dua sisi (*two tailed*) dengan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,444 yang di dapatkan dari *degree of freedom* (df) yaitu n-2 (Ghozali, 2016:52). Dengan menggunakan sampel (n) sebanyak 20, maka pernyataan dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS maka selanjutnya akan dilakukan perbandingan r hitung dengan r tabel. Berikut tabel hasil uji validitas:

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel <i>Fee Audit</i> (X1)			
FA1	0,555	0,444	Valid
FA2	0,514	0,444	Valid
FA3	0,830	0,444	Valid
FA4	0,828	0,444	Valid
FA5	0,529	0,444	Valid
FA6	0,790	0,444	Valid
FA7	0,810	0,444	Valid
Variabel Kompetensi Auditor (X2)			
KA1	0,536	0,444	Valid
KA2	0,626	0,444	Valid
KA3	0,564	0,444	Valid
KA4	0,659	0,444	Valid
KA5	0,587	0,444	Valid
KA6	0,680	0,444	Valid
KA7	0,678	0,444	Valid
KA8	0,560	0,444	Valid
KA9	0,500	0,444	Valid
KA10	0,728	0,444	Valid
KA11	0,841	0,444	Valid
KA12	0,816	0,444	Valid
Variabel Perubahan Kewenangan (X3)			
PK1	0,670	0,444	Valid
PK2	0,837	0,444	Valid
PK3	0,519	0,444	Valid
PK4	0,569	0,444	Valid
PK5	0,653	0,444	Valid
PK6	0,571	0,444	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X4)			
KK1	0,788	0,444	Valid
KK2	0,767	0,444	Valid
KK3	0,792	0,444	Valid
KK4	0,836	0,444	Valid
KK5	0,686	0,444	Valid

KK6	0,556	0,444	Valid
KK7	0,732	0,444	Valid
KK8	0,672	0,444	Valid
KK9	0,511	0,444	Valid
KK10	0,522	0,444	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan (X5)			
GK1	0,796	0,444	Valid
GK2	0,773	0,444	Valid
GK3	0,699	0,444	Valid
GK4	0,586	0,444	Valid
GK5	0,526	0,444	Valid
GK6	0,586	0,444	Valid
GK7	0,814	0,444	Valid
GK8	0,756	0,444	Valid
GK9	0,683	0,444	Valid
Variabel Motivasi Auditor (Y)			
MA1	0,516	0,444	Valid
MA2	0,814	0,444	Valid
MA3	0,603	0,444	Valid
MA4	0,787	0,444	Valid
MA5	0,794	0,444	Valid
MA6	0,503	0,444	Valid
MA7	0,630	0,444	Valid
MA8	0,668	0,444	Valid
MA9	0,715	0,444	Valid
MA10	0,548	0,444	Valid
MA11	0,545	0,444	Valid
MA12	0,736	0,444	Valid
MA13	0,542	0,444	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi auditor memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan yang disajikan adalah valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari variabel-variabel di dalam suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban yang diberikan untuk butir pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel menjadi reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari ketetapan yaitu 0,700 (Ghozali, 2016:47).

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS maka selanjutnya akan dilakukan perbandingan Cronbach Alpha dengan tetapannya. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tetapan	Keterangan
<i>Fee Audit</i>	0,822	0,700	Reliabel
Kompetensi Auditor	0,863	0,700	Reliabel
Perubahan Kewenangan	0,705	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,871	0,700	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,855	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,882	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *fee audit* dengan 7 butir pernyataan valid memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,822. Variabel kompetensi auditor dengan 12 pernyataan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,863. Variabel perubahan kewenangan memiliki nilai reliabilitas 0,705 dengan 6 butir pernyataan. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas 0,871 dengan 10 butir pernyataan. Variabel gaya kepemimpinan dengan 9 butir pernyataan dan variabel

motivasi auditor dengan 13 butir pernyataan memiliki nilai reliabilitas masing-masing 0,855 dan 0,882.

Nilai reliabilitas yang dimiliki oleh masing-masing variabel memenuhi syarat uji nilai reliabilitas yaitu melebihi nilai tetapan Cronbach Alpha sebesar 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada didalam kuesioner adalah reliabel atau handal.

2. Uji Asumsi Klasik

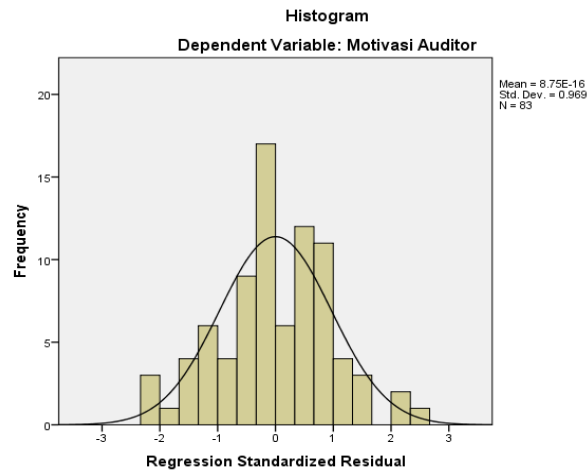
Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis dengan teknik regresi. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang memiliki distribusi yang normal pada datanya, serta masalah multikolinearitas dan masalah heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel depeden maupun variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data yang normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram, *P-Plot*, dan uji *Kolmogorov smirnov* (Uji K-S).

Berikut grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa pola distribusi menunjukkan normal (tidak memiliki kcenderungan ke kiri atau ke kanan) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

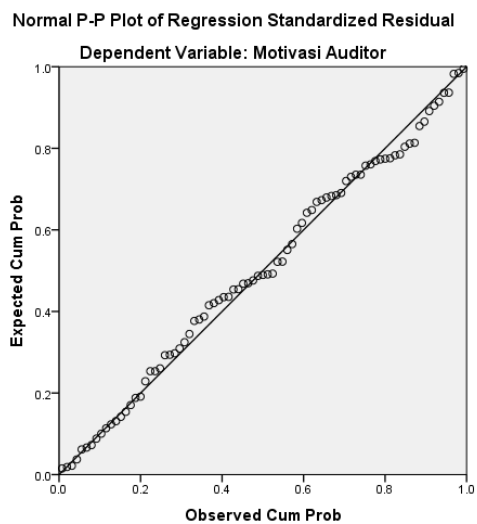
Gambar IV.1
Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Untuk lebih memperjelas sebaran data jawaban kuesioner yang ada dapat dilihat juga pada grafik *P-Plot* yang disajikan berikut ini:

Gambar IV.2
Grafik P-Plot Uji Normalitas



Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Gambar IV.2 yang menunjukkan grafik dengan distribusi titik-titik data yang tersebar berada diantara garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data mengikuti

arah garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut dapat diidentifikasi bahwa grafik ini menunjukkan model regresi yang layak karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini selain melalui histogram dan *P-Plot* juga dilakukan secara statistik yaitu melalui uji *Kolmogorov smirnov* (Uji K-S). Data dikatakan memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp sig (2-tailed)* yang didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74834341
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.051
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200. Distribusi dikatakan normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang didapatkan lebih besar dari *level of significant* sebesar 5% atau 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa data pada sampel yang digunakan pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen. Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal.

Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independennya sama dengan nol. Berikut hasil uji Multikolonieritas dengan SPSS 24:

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fee Audit	.981	1.020
	Kompetensi Auditor	.989	1.012
	Perubahan Kewenangan	.853	1.172
	Kepuasan Kerja	.856	1.168
	Gaya Kepemimpinan	.918	1.089

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016:103). Dimana variabel *fee audit* memiliki nilai *tolerance* 0,981 dan VIF 1,020 ; variabel kompetensi auditor memiliki nilai *tolerance* 0,989 dan VIF 1,012 ; variabel perubahan kewenangan memiliki nilai *tolerance* 0,853 dan VIF 1,172 ; variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,856 dan VIF 1,168 ; serta variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,918 dan VIF 1,089.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS maka diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF yang didapatkan lebih besar dari nilai ketetapan. Jadi berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu regresi yang homoskedastisitas yaitu kondisi dimana nilai residu pada tiap nilai prediksi bervariasi dan variasinya cenderung konstan, selain itu model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu dimana data yang digunakan mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Tabel IV.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

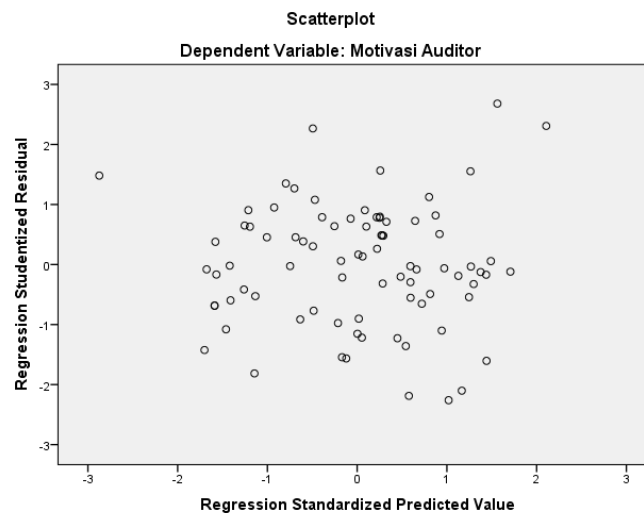
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.411	4.617		-.739	.462
	Fee Audit	-.087	.081	-.119	-1.073	.287
	Kompetensi Auditor	.052	.042	.137	1.242	.218
	Perubahan Kewenangan	.078	.117	.079	.664	.509
	Kepuasan Kerja	.001	.063	.003	.022	.982
	Gaya Kepemimpinan	.115	.078	.170	1.481	.143

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.13 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai probabilitas variabel constant adalah 0,462. Nilai probabilitas pada semua variabel independen yaitu *fee audit* sebesar 0,287 ; kompetensi auditor sebesar 0,218 ; perubahan kewenangan sebesar 0,509 ; kepuasan kerja sebesar 0,982 ; serta gaya kepemimpinan sebesar 0,143. Nilai probabilitas yang dimiliki oleh masing-masing variabel independen berada di atas 0,05 atau 5% , jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Adapun uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bukan hanya dengan uji *Glejser*, namun juga dideteksi menggunakan grafik *scatterpot* yaitu sebagai berikut:

Gambar IV.3
Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan gambar IV.3 yang menunjukkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi atau tersebar secara acak. Titik-titik data tersebut tidak membentuk suatu pola serta tidak cenderung berkumpul di atas maupun di bawah. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedetisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

3. Analisis Regresi Berganda

Setelah seluruh variabel dalam penelitian ini terbebas dari masalah uji asumsi klasik, selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi berganda. Regresi berganda berguna untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan variabel

independen yaitu *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah motivasi auditor. Berikut hasil pengujian regresi berganda:

Tabel IV.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.959	7.802		1.533	.129
	Fee Audit	.302	.137	.199	2.209	.030
	Kompetensi Auditor	.163	.071	.205	2.290	.025
	Perubahan Kewenangan	-.456	.197	-.223	-2.311	.024
	Kepuasan Kerja	.511	.106	.464	4.818	.000
	Gaya Kepemimpinan	.361	.132	.255	2.744	.008

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.14 yaitu hasil uji analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$MA = 11,959 + 0,302 FA + 0,163 KA - 0,456 PK + 0,511 KK + 0,361 GK + e$$

Keterangan:

MA = Motivasi Auditor

FA = *Fee Audit*

KA = Kompetensi Auditor

PK = Perubahan Kewenangan

KK = Kepuasan Kerja

GK = Gaya Kepemimpinan

e = Standar Error

Berdasarkan dari persamaan regresi berganda tersebut, maka diberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta diketahui memiliki nilai sebesar 11,959 artinya jika semua variabel independen bernilai 0 atau konstan, maka nilai motivasi auditor akan meningkat sebesar 11,959 kali.
- a. Variabel *fee audit* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,302. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel *fee audit* memiliki hubungan yang searah dengan motivasi auditor. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau konstan dan variabel *fee audit* bertambah 1 (satu) rupiah maka variabel motivasi auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,302 kali.
- b. Variabel kompetensi auditor (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,163. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi auditor memiliki hubungan yang searah dengan motivasi auditor. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau konstan dan variabel kompetensi auditor bertambah 1 (satu) satuan maka variabel motivasi auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,163 kali.
- c. Variabel perubahan kewenangan (X3) diketahui memiliki nilai koefisien sebesar -0,456. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel perubahan kewenangan memiliki hubungan yang berlawanan dengan motivasi auditor. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau konstan dan variabel perubahan kewenangan bertambah 1 (satu) satuan maka variabel motivasi auditor akan mengalami penurunan sebesar 0,456 kali.

- d. Variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,511. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan motivasi auditor. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau konstan dan variabel kepuasan kerja bertambah 1 (satu) satuan maka variabel motivasi auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,511 kali.
- e. Variabel gaya kepemimpinan (X_5) memiliki nilai koefisien sebesar 0,361. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan motivasi auditor. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau konstan dan variabel gaya kepemimpinan bertambah 1 (satu) satuan maka variabel motivasi auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,361 kali.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian ini, maka dilakukan analisis statistik pada data yang diperoleh. Terdapat 3 (tiga) pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji regresi simultan (Uji F) untuk menguji kelayakan model regresi berganda, uji regresi parsial (Uji t) untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ketiga hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

a. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Besar koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah *fee audit* (X1), kompetensi auditor (X2), perubahan kewenangan (X3), kepuasan kerja (X4), dan gaya kepemimpinan (X5) serta variabel dependen yang digunakan adalah motivasi auditor (Y).

Tabel IV.15

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.350	3.86813

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan tabel IV.15 menunjukkan hasil uji koefisiensi determinasi dan menghasilkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,350. Penggunaan *Adjusted R²* karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu, jadi perlu di rata-ratakan. Angka yang didapatkan menjelaskan bahwa variabel independen yang digunakan oleh penelitian ini hanya mampu mempengaruhi motivasi auditor sebesar 35,0%, sedangkan 65,0% lainnya merupakan variabel-variabel independen lainnya yang berada diluar model regresi dalam penelitian ini.

b. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F juga dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah variabel bebas

memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Pengukuran yang dipakai dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel, apabila nilai F-hitung lebih besar F-tabel berarti variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji regresi simultan menggunakan SPSS 24:

Tabel IV.16
Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.110	5	147.222	9.839	.000 ^b
	Residual	1152.106	77	14.962		
	Total	1888.217	82			

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Untuk menentukan nilai F-tabel dapat menggunakan rumus $df (n-k-1)$ dimana $k = 5$ yang merupakan jumlah variabel, dan $n = 83$ yang merupakan jumlah sampel. Maka dengan tingkat signifikansi 5% dan *degree of freedom* (df) = 77, diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,42. Berdasarkan tabel IV.16 diketahui bahwa F-hitung yaitu sebesar 9,839, dimana hal ini berarti bahwa F-hitung yang diperoleh lebih besar dari F-tabel.

Berdasarkan hasil uji tersebut mempresentasikan bahwa variabel independen yaitu *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi auditor. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa model penelitian ini layak untuk diteliti dan pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selain itu, uji t dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dengan nilai t-hitung. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka secara individual (parsial) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Berikut hasil pengujian parsial dalam penelitian ini:

Tabel IV.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.959	7.802		1.533	.129
	Fee Audit	.302	.137	.199	2.209	.030
	Kompetensi Auditor	.163	.071	.205	2.290	.025
	Perubahan Kewenangan	-.456	.197	-.223	-2.311	.024
	Kepuasan Kerja	.511	.106	.464	4.818	.000
	Gaya Kepemimpinan	.361	.132	.255	2.744	.008

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Untuk menentukan nilai t-tabel maka didapat menggunakan rumus $df (n-k-1)$ dimana nilai df sebesar 77 yang didapat dari $(83-5-1)$, dimana n sebesar 83 adalah jumlah responden dan k sebesar 5 adalah jumlah variabel independen dalam penelitian ini. Dengan nilai df 77 dan signifikansi 0,050, maka diperoleh nilai t-tabel adalah sebesar 1,991. Adapun bisa menggunakan bantuan Microsoft excel

rumus $=TINV(0.05,77)$. Berdasarkan hasil dari data yang diolah maka didapatkan kesimpulan berikut:

- 1) H1 : *Fee audit* berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa variabel *fee audit* memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,030 dan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-table (1,991) yaitu sebesar 2,209. Dengan demikian maka H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga menunjukkan bahwa *fee audit* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor (Y).

- 2) H2 : Kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi auditor memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,30 dan memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-table (1,991) yaitu sebesar 2,290. Dengan demikian maka H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi auditor (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor (Y).

- 3) H3 : Perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa variabel perubahan kewenangan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,24 dan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-table (1,991) yaitu sebesar -2,311. Dengan demikian maka H3 diterima dan H0 ditolak, sedangkan tanda negatif pada nilai t-hitung menunjukkan arah pengaruh

negatif. Sehingga menunjukkan bahwa perubahan kewenangan (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi auditor (Y).

- 4) H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,00 dan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-table (1,991) yaitu sebesar 4,818. Dengan demikian maka H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor (Y).

- 5) H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,08 dan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-table (1,991) yaitu sebesar 2,744. Dengan demikian maka H5 diterima dan H0 ditolak, sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Fee Audit* Terhadap Motivasi Auditor

Dalam penelitian ini *fee audit* didefinisikan sebagai jumlah biaya (upah) yang dibebankan oleh auditor untuk proses audit kepada perusahaan (*auditee*). Besarnya *fee audit* dapat bervariasi tergantung antara lain risiko penugasan, kompleksitas jasa

yang diberikan, seberapa besar KAP yang bersangkutan dan pertimbangan professional yang lainnya.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda pada tabel IV.17 menunjukkan bahwa *fee audit* memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu *fee audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini membuktikan bahwa risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, seberapa besar KAP yang bersangkutan ataupun pertimbangan professional yang lainnya yang menjadikan penentu besaran atau indikator *fee audit* mempengaruhi motivasi auditor dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada auditor.

Pada dasarnya kantor akuntan publik yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan melakukan pengukuran terlebih dahulu seberapa besar tingkat kompleksitas tugas yang akan dilakukan untuk perusahaan klien, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden nomor 29 yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Adapun *fee audit* juga ditentukan dengan mempertimbangkan resiko audit yang akan dihadapi oleh auditor, karena besar kecilnya resiko yang akan dihadapi oleh auditor tercermin dari besaran *fee audit* yang diperoleh.

Besaran *fee audit* yang didapatkan diharapkan dapat meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Besaran *fee audit* akan bisa dirasakan manfaatnya oleh auditor senior maupun junior jika mereka dapat merasakan kesejahteraan dan kecukupan dengan bekerja

di KAP tersebut, seperti halnya gaji yang cukup, tunjangan, *reward*, dan lainnya. Hal ini sesuai dengan teori motivasi dimana kebutuhan karyawan bertingkat-tingkat dan harus dipenuhi dari dasarnya terlebih dahulu. Dengan adanya kesejahteraan yang diterima auditor dalam bekerja menunjukkan tinggi nilai aktualisasi diri yang diberikan KAP kepada masing-masing individu, sehingga mendorong meningkatnya motivasi auditor dalam bekerja.

Selain itu penelitian ini membuktikan bahwa kantor akuntan publik di Jakarta Pusat jauh dari ancaman konsesi resiprokal yang akan mereduksi kualitas laporan audit akibat ketidakpatuhan pada prinsip dasar etika profesi berupa besaran imbalan jasa profesional yang diusulkan, karena untuk menentukan besaran *fee audit* sesuai dengan objek audit yang ditangani tanpa adanya negosiasi yang mengarah pada hasil audit sesuai pada pernyataan kuesioner butir 4.

Hasil penelitian variabel *fee audit* yang mempengaruhi motivasi auditor membuktikan kebenaran teori pengharapan atau *expectancy theory* yang menyatakan bahwa orang-orang termotivasi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan dan bisa mereka dapatkan. Adapun pembuktian lainnya terhadap teori motivasi klasik yang mengatakan bahwa para pekerja termotivasi semata-mata oleh uang. Apabila para pekerja termotivasi oleh uang, dengan membayar mereka lebih banyak akan mendorong mereka untuk berproduksi lebih banyak pula.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nor (2012), Rifki (2014) dan Aji (2014). Dimana hasil penelitian dari ketiganya

menyatakan bahwa *fee audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

2. Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Motivasi Auditor

Dalam penelitian ini kompetensi auditor didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami perusahaan yang diaudit dan kemampuan untuk membantu dalam proses audit seperti halnya pengetahuan akuntansi untuk membantu dalam pemeriksaan laporan keuangan. Kompetensi auditor pada akuntan publik juga meliputi kemampuan teknis maupun kemampuan untuk mengawasi serta mengevaluasi kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda pada tabel IV.17 menunjukkan bahwa kompetensi auditor memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan, keahlian, keterampilan, pengalaman, sikap dan perilaku yang menjadi indikator dari kompetensi seorang auditor diperlukan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dibuktikan dengan diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sehingga diketahui kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

Seorang auditor yang berkompeten akan terlihat dalam kemampuan auditor mengaplikasikan ilmu ataupun materi didalam menjalankan pekerjaannya serta mampu dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Keahlian auditor dalam melakukan teknik audit, mempresentasikan laporan sesuai standar yang berlaku

juga menentukan kompetensi seorang auditor. Auditor yang berkompeten memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi sehingga tugas audit akan terselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan, sehingga permasalahan keterlambatan penyampaian laporan keuangan yang telah diaudit akan bisa diatasi.

Kompetensi auditor membenarkan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dimana terdapat lima prinsip yaitu (1) kejelasan atas tujuan yang terukur yaitu tujuan untuk mencapai hasil audit atau pekerjaan yang berkualitas tidak menimbulkan persepsi ambigu, (2) tantangan yang dihadapi merupakan bagaimana auditor menggunakan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta pada pernyataan butir 10 yang menyatakan auditor harus bekerja sesuai keadaan yang sebenarnya, (3) komitmen atas penyelesaian tugas yang diberikan sehingga efektifitasnya dapat tercapai sehingga tidak terjadi keterlambatan penyampaian laporan keuangan yang telah di audit, (4) umpan balik yang diberikan auditor yaitu berupa hasil pekerjaan yang telah dilakukan, dan (5) kompleksitas tugas yang diberikan kepada auditor sesuai sehingga tidak menjadi berlebihan dan disesuaikan dengan jangka waktu sehingga dapat terpenuhi tujuan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Permasalahan independensi ataupun kejujuran yang menjadi ancaman seorang auditor dalam menggunakan kompetensi untuk bekerja untuk dapat menghasilkan laporan audit yang sesuai fakta, telah dibuktikan dengan pernyataan pada butir 10 sampai 12. Dimana responden nomor 2 sangat setuju dengan pernyataan bahwa auditor bekerja sesuai dengan fakta tidak menambah atau mengurangi dan bertindak adil serta objektif tanpa tekanan dari pihak manapun, sehingga auditor dapat

menjaga independensi dan kejujurannya dalam menggunakan kompetensinya untuk melaksanakan tugas audit yang diberikan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nor (2012), Rifki (2014), Aji (2014) dan Rahmi (2014). Dimana hasil penelitian dari semua penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

3. Pengaruh Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor

Perubahan wewenang dalam penelitian ini diidefinisikan sebagai sebuah proses yang menunjukkan peningkatan (promosi) atau penurunan (demosi) wewenang dari sebuah posisi jabatan dalam melaksanakan pekerjaan. Wewenang merupakan kekuasaan membuat keputusan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut berarti dalam melakukan tugasnya seorang auditor akan diberi kewenangan seperti sebagai auditor senior maupun sebagai auditor junior untuk memegang suatu tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya hingga tugas tersebut selesai dilakukan.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda pada tabel IV.17 menunjukkan bahwa perubahan kewenangan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan tanda negatif, hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu perubahan kewenangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

Perubahan kewenangan terkait dengan respon auditor terhadap kenaikan atau penurunan wewenang yang dimiliki oleh auditor sehingga muncul ketertarikan atau ketidaktarikan dalam melakukan audit. Hal ini dibuktikan berdasarkan jawaban

responden no 28 yang setuju dengan adanya promosi namun tidak setuju dengan pernyataan butir 4 dan 5 yang menyatakan pemberian sanksi demosi penurunan terhadap auditor yang kinerjanya menurun, dan tidak setuju atas pernyataan auditor akan termotivasi dengan adanya sanksi demosi. Hal tersebut memicu ketidaktertarikan auditor dengan adanya sanksi demosi.

Hasil penelitian yang menyatakan variabel perubahan kewenangannya berpengaruh terhadap motivasi auditor membuktikan bahwa teori motivasi Maslow pada tingkat keempat yaitu penghargaan dimana adanya kebutuhan akan penghargaan dari pimpinan dalam lingkungan kerja, dalam penelitian ini yaitu kantor akuntan publik tempat auditor bekerja. Perubahan wewenang menunjukkan perubahan posisi tanggung jawab dan kekuasaan dalam sebuah bidang pekerjaan. Posisi pekerjaan seseorang dapat berubah karena prestasi yang telah diraihinya. Tantangan yang diperoleh akibat bertambahnya wewenang dan peningkatan karir tentu akan memotivasi auditor dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nor (2012) dan Aji (2014). Dimana hasil penelitian dari kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Auditor

Dalam penelitian ini kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang auditor terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi,

memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda pada tabel IV.17 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi, kondisi kerja, sistem administrasi, dan kesempatan untuk berkembang yang menjadi indikator dari kepuasan kerja mempengaruhi motivasi auditor dalam bekerja. Dimana auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Jakarta Pusat sudah merasa kepuasan kerjanya telah terpenuhi dengan baik.

Penelitian ini membuktikan kebenaran teori pengharapan (*expectancy theory*) yang menyatakan adanya tiga konsep penting yaitu (1) harapan (*expectancy*) yang merupakan suatu kesempatan yang diberikan kepada auditor sehingga mengacu pemahaman auditor bahwa pekerjaan yang dilakukan akan membutuhkan motivasi untuk menghasilkan audit yang berkualitas, (2) nilai (*valence*) yang melekat pada apa saja yang akan diterima oleh auditor saat selesai melaksanakan pekerjaan, (3) pertautan (*Instrumentality*) pemberian hal positif yang akan meningkatkan kepuasan kerja auditor seperti gaji, *reward*, dan fasilitas lainnya yang akan mendukung auditor dalam bekerja.

Adapun hasil dari penelitian yang menghasikan variabel kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi auditor membuktikan kebenaran teori dua faktor

Frederick Herzberg, dimana sumber kepuasan terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Hal tersebut telah tercermin didalam pernyataan yang ada di dalam kuesioner butir 1 dan 2 yang menyatakan kepuasan terhadap gaji dan *reward* yang didapatkan auditor dan ketepatan waktu pembayaran gaji. Jawaban responden nomor 48, 52, 60 menyatakan sangat setuju atas pernyataan tersebut, sehingga dapat dipastikan responden tersebut merasakan kepuasan kerja yang sangat baik.

Adapun permasalahan yang menjadi ancaman yaitu ketidakpuasan auditor yang bisa muncul akibat rendahnya pemahaman yang dimiliki oleh pimpinan KAP terhadap pemenuhan kebutuhan yang mengacu pada kepuasan yang didapatkan oleh auditor dilingkungan kerja. Namun berdasarkan hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor telah merasa puas dengan besaran gaji maupun fasilitas yang diberikan kantor akuntan publik tempat mereka bekerja, serta auditor merasa cukup terpuaskan dengan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suputra (2016). Dimana hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Auditor

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan didefinisikan yaitu dimana seorang pemimpin mampu untuk menarik banyak perhatian pengikutnya, sehingga para auditor akan memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut akan membuat auditor memiliki kinerja

yang baik dibawah pengawasan pemimpinnya tersebut serta auditor juga memiliki lebih banyak sikap kerja yang positif.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda pada tabel IV.17 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor merasakan adanya hubungan diantara pemberian petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi memperkuat teori situasional Hersey dan Blanchard dimana teori ini dilihat dari bagaimana kemampuan pimpinan untuk menjelaskan (*telling*), pemberian ide (*selling*), berpartisipasi (*participating*), dan mendelegasi (*delegating*) dalam setiap tugas yang akan diberikan kepada bawahan. Hal ini berarti auditor merasakan dengan baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mereka, tercermin dari hasil jawaban pada kuesioner yang sebagian besar setuju dengan pernyataan yang diajukan.

Pernyataan butir nomor 2 yang menyatakan bahwa atasan selalu memberikan arahan secara spesifik kepada auditor (*telling*), butir nomor 6 yang menyatakan atasan saling memberikan gagasan kepada auditor yang sedang melakukan tugas

(*selling*), butir nomor 5 yang menyatakan bahwa atasan selalu melibatkan auditor dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan KAP (*participating*), dan butir nomor 9 yang menyatakan adanya koordinasi secara struktur dalam pelaksanaan kerja dilapangan (*delegating*). Pernyataan-pernyataan tersebut sangat dirasakan oleh responden nomor 16 dimana responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori pengharapan (*expectancy theory*) yaitu (1) harapan (*expectancy*) terjadi hubungan yang baik antara pemimpin dengan auditor, (2) nilai (*valence*) yaitu adanya koordinasi yang terstruktur dalam pelaksanaan kerja, serta (3) pertautan (*Instrumentality*) yaitu pimpinan KAP selalu melibatkan auditor untuk membuat keputusan terkait keberlangsungan KAP tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suputra (2016) dan Khung dan Hoang (2015). Dimana hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *fee audit* (X1), kompetensi auditor (X2), perubahan kewenangan (X3), kepuasan kerja (X4), dan gaya kepemimpinan (X5) terhadap motivasi auditor (Y). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan public (KAP) di wilayah Jakarta Pusat. Jumlah sampel data yang digunakan adalah sebanyak 83 responden. Berikut kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini:

1. *Fee audit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa kantor akuntan publik (KAP) akan melakukan pengukuran kompleksitas pekerjaan serta risiko yang akan dihadapi dalam menentukan besaran *fee audit* yang didapatkan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan efektif dan efisien.
2. Kompetensi audit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang berkompeten memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi sehingga tugas audit akan terselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan.
3. Perubahan kewenangan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Perubahan kewenangan menunjukkan perubahan posisi tanggung jawab dan kekuasaan dalam melakukan tugas audit, dimana

perubahan kewenangan perlu dipertimbangkan dalam melakukan tugas audit seiringan dengan tingginya motivasi auditor.

4. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Auditor akan meningkatkan motivasi kerjanya jika kepuasan kerja mereka dapat terpenuhi dengan bekerja di KAP tersebut. Dengan motivasi yang tinggi akan mempercepat penyelesaian tugas audit.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi auditor dalam menjalankan tugas akan semakin tinggi, jika mereka merasakan kesesuaian terhadap gaya kepemimpinan dari pimpinan KAP.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor. Sehingga terdapat implikasi penelitian kepada pihak-pihak terkait yang dapat disimpulkan, diantaranya sebagai berikut:

1. Besaran *fee audit* mempengaruhi motivasi auditor, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan kantor akuntan publik (KAP) dapat mengukur dan mempertimbangkan besaran *fee audit* yang sesuai dengan kompleksitas tugas yang akan dikerjakan, adapun dalam penentuan besaran *fee audit* harus terhindar dari ancaman konsesi resiprokal yaitu negosiasi sebelum tugas audit dimulai dengan pihak manajemen klien yang mengarah ke opini.

Selain itu diharapkan besaran *fee audit* akan meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja.

2. Kompetensi yang dimiliki auditor mempengaruhi motivasi auditor, sehingga para auditor diharapkan dapat menggunakan kompetensinya dengan efektif dan efisien dalam menjalankan tugas audit sehingga tidak akan terjadi keterlambatan penyampaian laporan keuangan yang telah diaudit. Disamping itu auditor harus menyampaikan hasil audit berdasarkan fakta-fakta yang ada tanpa mengurangi ataupun menambahkan informasi yang sebenarnya. Dengan begitu independensi auditor dan kepercayaan klien atas KAP tersebut tetap terjaga karena memiliki auditor yang kompeten sehingga akan terus meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja. Untuk mendukung hal tersebut perlu dilakukan pelatihan dan kursus dibidang akuntansi maupun audit untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perubahan kewenangan mempengaruhi motivasi auditor sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan pimpinan KAP dapat memperhatikan perubahan kewenangan yang akan diberikan kepada auditornya karena ini berpengaruh dengan motivasi auditor dalam melaksanakan tugas audit. Adanya promosi membuat auditor dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, namun lain halnya dengan demosi tidak semua auditor berkeinginan untuk diberikan sanksi demosi karena dapat menimbulkan ketertarikan dan ketidaktertarikan dalam diri auditor. Sehingga hal ini perlu diperhatikan lagi

oleh setiap pimpinan KAP tentang ketentuan-ketentuan pemberian promosi maupun demosi untuk para auditor.

4. Kepuasan kerja berpengaruh dengan motivasi auditor sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman untuk pimpinan KAP terhadap pemenuhan kebutuhan yang mengacu pada kepuasan yang didapatkan oleh auditor dilingkungan kerja seperti gaji, insentif, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Apabila hal tersebut dapat dipenuhi maka tidak akan terjadi ketidakpuasan auditor yang akan membuat menurunnya motivasi auditor dalam melaksanakan tugas audit yang harus diselesaikan olehnya.
5. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga diharapkan terjadi kesesuaian antara auditor dengan tipe gaya kepemimpinan yang dianut dan dijalankan oleh pimpinan KAP yang akan mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi auditor dalam bekerja. Untuk kedepannya, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan auditor sangat penting dan akan mencerminkan kemampuan pimpinan dalam memimpin auditor di KAP tersebut.

C. Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan keterbatasan yang ada, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sampel pengujian dilakukan hanya pada auditor yang bekerja KAP wilayah Jakarta Pusat, saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel yang akan diteliti sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Dari lima variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya mampu mewakili 35,0% dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi auditor. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengintervening guna memperkuat uji R yang akan didapatkan, kemudian penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel independen lainnya seperti *reward*, *empowerment*, *recognition*, resiko audit, stress kerja, dan variabel independen lainnya.