



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

**SKRIPSI**



**Diajukan guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Aurellia Immanuela

10130210028

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2014**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Secara umum, terdapat dua jenis jasa yang dapat diberikan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP), yaitu jasa *assurance* dan jasa *non assurance*. Jasa *assurance* terdiri dari jasa audit, jasa *review*, jasa *internal control* atas laporan keuangan dan jasa atestasi lainnya. Sedangkan jasa *non assurance* terdiri dari jasa perpajakan, jasa konsultasi manajemen, dan jasa akuntansi (pembukuan). Jasa utama auditor adalah jasa *assurance* dan hanya auditor yang bisa melakukan pekerjaan tersebut. Dalam menjalankan jasanya, KAP sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya termasuk karyawan yaitu para auditor. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang akuntan publik adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap laporan keuangan suatu entitas berdasarkan standar yang telah dibuat oleh IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia).

Menurut Herawaty dan Susanto (2008) dalam Siahaan (2010) kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan.

Tanpa opini yang diberikan oleh auditor independen, manajemen perusahaan tidak akan dapat meyakinkan pihak luar bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan berisi informasi yang dapat diandalkan. Untuk itu akuntan publik dituntut dapat berdiri secara independen, sehingga opini yang diberikan dapat dijadikan masukan bagi para pengambil keputusan seperti kreditor, pemegang saham, pemerintah dan lain-lain.

Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga apabila KAP ingin meningkatkan kinerjanya maka salah satu faktor yang harus ditingkatkan adalah kinerja auditor, mengingat auditor merupakan karyawan yang menjadi ujung tombak KAP. Menurut Robbins (2008) dalam Gautama dan Arfan (2010) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Eliza dan Mary (1992) dalam Gautama dan Arfan (2010) mendefinisikan *performance* atau kinerja sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku (Gautama dan Arfan, 2010).

Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja auditor sangat ditentukan dari hasil audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang

membutuhkan. Perusahaan juga harus melakukan penilaian kinerja, fokus dari penilaian kinerja karyawan tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar produktifitas seorang karyawan agar dapat bekerja lebih baik atau lebih efektif pada masa-masa yang akan datang, sehingga perusahaan bisa memperoleh manfaat. Menurut Furtwengler (2000) dalam Dwilita dan Maksom (2011) tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memudahkan proses pemberian imbalan dan hukuman, mengidentifikasi personil yang layak mendapatkan promosi, pelatihan yang lebih tinggi dan membimbing serta menumbuhkan-kembangkan kinerja personil secara individu.

Mengingat pentingnya kinerja auditor untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu mengetahui beberapa hal yang dapat meningkatkan keberhasilan dan kinerja auditor. Beberapa hal yang mendukung meningkatnya kinerja auditor adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah hal yang *personal* karena hal itu merupakan perasaan masing-masing orang terhadap pekerjaan yang dihadapi sekarang dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Pegawai juga akan merasa puas terhadap bidang tugasnya, jika ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya.

Menurut Handoko (2001) dalam Maznah *et.al.*(2012) faktor kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan

senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Semakin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bertindak mencapai prestasi individu, apabila prestasi individu tersebut tinggi maka kinerja individu tersebut juga akan tinggi yang dapat berakibat kemajuan pada organisasi, mengingat karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja auditor dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian Gautama dan Arfan (2010) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK-RI perwakilan Provinsi Aceh. Hasil penelitian Nugroho *et.al.* (2008) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi sebaliknya apabila tidak puas dengan pekerjaannya, akan memilih sikap negatif terhadap pekerjaannya yang dapat menurunkan kinerjanya pula.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara untuk menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan dalam suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan. Pernyataan dari Hasibuan (2001) dalam Maznah *et.al.*(2012) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Memotivasi auditor di dalam KAP merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena hal ini berarti berkaitan dengan bagaimana usaha seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. Namun harus dilakukan mengingat auditor merupakan aset didalam KAP yang akan memenuhi atau mencapai tujuan organisasi.

Implementasi teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg yang dikutip Sulistyani (2008) dalam Susanto dan Aisyah (2010) dengan mengetengahkan asumsi-asumsi terkait dengan munculnya motivasi, terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam kerjanya yaitu faktor yang membuat orang puas dan yang membuat orang tidak puas. Adapun faktor-faktor tersebut dibagi dalam kelompok besar faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Adapun faktor ekstrinsik meliputi: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur kerja, kualitas supervisi, kualitas hubungan. Selain itu meningkatkan motivasi auditor juga dapat berupa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasan yang disiplin, dan lingkungan organisasi yang baik akan menciptakan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik, hal ini ditandai

oleh adanya perlengkapan dan pelayanan kerja yang mendukung auditor tersebut untuk bekerja secara maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang maksimal di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hasil penelitian Sujana (2012) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi motivasi auditor, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang direplikasi yaitu:

- 1) Dalam penelitian ini dilakukan pengurangan variabel independen komitmen organisasional dan kompensasi serta dilakukan penambahan variabel independen yaitu kepuasan kerja yang diambil dari Gautama dan Arfan (2010) sedangkan dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), variabel independen yang digunakan adalah kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional.
- 2) Objek dalam penelitian ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik, sedangkan dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) adalah karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur di Surabaya.



Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK”**.

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu variabel yang mempengaruhi kinerja auditor dibatasi pada kepuasan kerja dan motivasi kerja. Objek dalam penelitian ini adalah auditor kantor akuntan publik *big four* dan *non big four* di Jakarta dan Tangerang dengan pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik?
- 3) Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik.
- 2) Memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik.
- 3) Memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu:

- 1) Auditor, sebagai referensi dalam meningkatkan motivasi serta kinerja di dalam Kantor Akuntan Publik.
- 2) Kantor Akuntan Publik, sebagai referensi manajemen kantor akuntan publik, untuk dapat meningkatkan serta menjaga kinerja karyawan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai fenomena yang terjadi hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor.
- 4) Mahasiswa dan Akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana dan referensi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang terkait dan sejenis.

## **F. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut ini:

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II          TELAAH LITERATUR**

Bab ini membahas mengenai penjelasan teori-teori yang relevan dan mendukung analisis serta pemecahan masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Bab ini juga berisi uraian hipotesis-hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, serta model penelitian yang akan diuji.

### **BAB III        METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, pengujian, dan analisis hipotesis, serta pembahasan mengenai hasil dari penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan, dan saran yang didasari oleh hasil penelitian.



UMN