

**PENGARUH *FEE* AUDIT, KOMPETENSI AUDITOR, PERUBAHAN
KEWENANGAN, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP MOTIVASI AUDITOR
(PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PALEMBANG)**

SKRIPSI



Oleh :

**SYAIFUL HAQ
17 21 0026
AKUNTANSI**

FAKULTASEKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH *FEE* AUDIT, KOMPETENSI AUDITOR, PERUBAHAN
KEWENANGAN, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP MOTIVASI AUDITOR
(PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PALEMBANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Universitas IBA Palembang**



Oleh :

SYAIFUL HAQ

17 21 0026

AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI
PENGARUH *FEE* AUDIT, KOMPETENSI AUDITOR, PERUBAHAN
KEWENANGAN, KEPUASAN KERJA DAN STRES KEJA TERHADAP
MOTIVASI AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SYAIFUL HAQ
17 21 00 26
AKUNTANSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 31 Maret 2021
Dan Dinyatakan memenuhi syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Mas Amah, S.E., M.Si
Anggota : Hadli, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Titin Vegirawati, S.E., M.Si, Ak, CA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,


FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
Sri Ermela, S.E., M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SYAIFUL HAQ
NPM : 17210026
Program Studi : AKUNTANSI
Mata Kuliah Pokok : AUDIT
Judul Skripsi : PENGARUH *FEE* AUDIT, KOMPETENSI AUDITOR,
PERUBAHAN KEWENANGAN, KEPUASAN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
KOTA PALEMBANG
Tanggal Persetujuan : 31 Maret 2021

TIM PEMBIMBING

Ketua

Mas Amah, S.E., M.Si.

Anggota

Hadli, S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA**

Sri Ermeila, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SYAIFUL HAQ
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 17 April 2000
Program Studi : Akuntansi
NPM : 17 21 0026

Mempernyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 31 Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan



SYAIFUL HAQ

NPM. 17 21 0026

Motta :

- 1. Menyerah bukan pilihan, tapi berserah diri adalah keyakinan**
- 2. Kepercayaan kepada diri sendiri adalah rahasia pertama dari kesuksesan**
- 3. Kekuatan terbesarmu terletak pada Do'a orang tua**

“Kebahagiaan sesungguhnya itu ketika kau mampu membuat mereka tersenyum dan memelukmu”.

Dengan segala kerendahan hati, Kupersembahkan skripsi ini kepada :

***Kedua orang tauku yang tercinta,
Kakak dan Adikku tersayang,
Para pendidiku yang sangat ku hormati,
Seseorang yang telah memotivasiku,
Dan Teman-teman seperjuangan.***

**PENGARUH *FEE* AUDIT, KOMPETENSI AUDITOR, PERUBAHAN
KEWENANGAN, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
MOTIVASI AUDITOR
(PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PALEMBANG)**

Oleh
SYAIFUL HAQ

Skripsi ini dibawah bimbingan :

Mas Amah, SE., M.Si.

Sebagai Ketua

Hadli, S.E., M.Si.

Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode samel jenuh. Penelitian ini dilakukan pada 6 Kantor Akuntan Publik di Palembang Sebanyak 44 lembar kuesioner dikirim dan 30 lembar kuesioner yang kembali. Penelitian ini menggunakan SPSS 26 untuk menganalisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu Motivasi auditor (Y), dan variabel bebas, yaitu *fee* audit (X_1), Kompetensi auditor (X_2), Perubahan kewenangan (X_3), Kepuasan kerja (X_4), dan Stres kerja (X_5). Berdasarkan hasil Uji T, menunjukkan nilai signifikansi *fee* audit $0,000 < 0,05$, Kompetensi auditor $0,852 > 0,05$, Perubahan kewenangan $0,394 > 0,05$, Kepuasan kerja $0,615 > 0,05$, dan Stres kerja $0,939 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel *fee* audit berpengaruh positif terhadap motivasi auditor.

Kata Kunci: *fee* audit; Kompetensi Auditor; Perubahan kewenangan; Kepuasan kerja; Stres kerja; dan Motivasi auditor

**EFFECT OF AUDIT FEE, AUDITOR COMPETENCY, CHANGE OF
AUTHORITY, JOB SATISFACTION, AND WORK STRESS ON
AUDITOR MOTIVATION
(AT PALEMBANG PUBLIC ACCOUNTING FIRM)**

By
SYAIFUL HAQ

This thesis under the guidance:

Mas Amah, SE., M.Si.

As Chairman

Hadli, S.E., M.Si.

As a Member

This study aims to find out if the influence of audit fee, auditor competence, change of authority, job satisfaction, and work stress affect the motivation of auditors at the Palembang Public Accounting Firm. The sample collection in this study used the samel saturated method. This research was conducted at 6 Public Accounting Firms in Palembang As many as 44 questionnaires were sent and 30 questionnaires were returned. The study used SPSS 26 to analyze the data. The variables used in this study consist of bound variables namely Auditor Motivation (Y), and free variables, namely fee audit (X1), Competency auditor (X2), Change of authority (X3), Job Satisfaction (X4), and Work Stress (X5). Based on T Test results, showed the significance of audit fee $0.000 < 0.05$, Auditor competency $0.852 > 0.05$, Change of authority $0.394 > 0.05$, Job satisfaction $0.615 > 0.05$, and Work stress $0.939 > 0.05$. The results of this study show that partially, only variable fee audits positively affect the motivation of auditors.

Keywords: *Audit fee; Auditor Competency; Change of authority; Job satisfaction; Work stress; and Motivation of auditors.*

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jua penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Fee* audit, Kompetensi auditor, Perubahan kewenangan, Kepuasan kerja, dan Stres kerja terhadap Motivasi auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kirana pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih pada :

- Bapak Dr. Drs. Moestarech Rasyid, M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Ibu Marlina, S.ST., M.Ak selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Bapak Hermanto, S.Pdi., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Bapak Rudi Ananda, S.E., M.Ak., CPA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Bapak Ikraam, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi, Pembimbing

Akademik, yang telah memberikan banyak masukan baik nasihat maupun motivasi kepada penulis.

- Bunda Mas Amah, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang dalam penyusunan Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan dukungan moril serta ilmu saat bimbingan.
- Bapak Hadli, S.E., M.Si selaku Pembimbing II dalam penyusunan Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan dukungan moril serta ilmu saat bimbingan.
- Ibu Dr. Titin Vegirawati, S.E., M.Si., Ak, CA. selaku Penguji Skripsi yang dengan ikhlas memberikan banyak ilmu, pembelajaran, dan masukan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas IBA Palembang.
- Bapak dan Ibu Dosen tercinta yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, nasehat, pengalaman, dan pembelajaran kepada penulis.
- Bapak Nasirudin dan Ibu Wiwin selaku Staf Tata Usaha yang telah banyak membantu proses jalannya skripsi dari awal hingga akhir penyusunan.
- Kepada kedua Orang Tua yang teramat saya sayangi, Bapak Mukhlis dan Ibu Mainah tercinta yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayang, cinta, semangat, dukungan, nasihat, perhatian dan tak lupa pula do'a yang tidak pernah putus hingga detik ini. *Thank you very much my parents, I promise to make you happy with to be your pride :)*
- Teman-teman seperjuangan angkatan 17 di Prodi Akuntansi Universitas IBA. terima kasih banyak atas bantuan dan dukungan kalian selama ini kepada penulis. Hal terbaik bisa menjadi bagian dari kalian, semoga persahabatan kita selama ini bisa menjadi erat hingga maut tak bisa memisahkan kita *spechlees guys.*
- Dan untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan telah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian lakukan sertasemoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi penulis dan pembaca. Aamiin Yaa Rabbal ‘Alamin.

Palembang, 20 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahaan	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Kerangka Pemikiran	9
1.6. Sitematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Motivasi	11
2.1.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	13
2.1.3 Metode Motivasi	13
2.1.4 Indikator Motivasi	14
2.2 Audit	15
2.2.1 Definisi Audit	15
2.2.2 Standar Auditing	18
2.3 Fee Audit	20
2.3.1 Definisi Fee Audit	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fee Audit	22
2.3.3 Indikator Fee Audit	23
2.4 Kompetensi	23
2.4.1 Definisi Kompetensi	23
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi ...	25
2.4.3 Tipe Kompetensi	27
2.4.4 Indikator Kompetensi	28
2.5 Perubahan Kewenangan	28
2.5.1 Definisi Perubahan Kewenangan	28
2.5.2 Indikator Perubahan Kewenangan	30
2.6 Kepuasan Kerja	30
2.6.1 Definisi Kepuasan Kerja	30
2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	32

2.6.3 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.7 Stres Kerja (Job Stress)	33
2.7.1 Definisi Stres Kerja	33
2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja ...	35
2.7.3 Indikator Stres Kerja	36
2.8 Penelitian Terdahulu	37
2.9 Pengetahuan Hipotesis	38
2.9.1 Pengaruh Fee Audit Terhadap Motivasi Auditor	38
2.9.2 Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Motivasi Auditor	39
2.9.3 Pengaruh Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor	40
2.9.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Auditor ...	40
2.9.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Auditor ...	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Objek Penelitian	42
3.2. Desain Penelitian	42
3.2.1 Jenis dan Sumber data	43
3.2.2 Prosedur Pengumpulan Data	43
3.3. Operasional Variabel	45
3.4. Populasi dan Sampel	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel	50
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
3.5.1 Uji Validitas	50
3.5.2 Uji Reliabilitas	51
3.6. Uji Asumsi Klasik	51
3.6.1 Uji Normalitas	51
3.6.2 Uji Multikolinearitas	52
3.6.3 Uji Heterokedastisitas	52
3.7. Metode Analisis	53
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)	53
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (KD)	54
3.8 Uji Hipotesis	54
3.8.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial	54
3.8.2 Uji F (Silmutan)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Kantor Akuntan Publik	56
4.1.1 Sejarah Kantor Akuntan Publik	56
4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik	59
4.2 Deskripsi Responden	62
4.2.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	64
4.2.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	64
4.2.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65

4.2.4	Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja	...	65
4.2.5	Deskriptif Responden Berdasarkan Nama KAP Tempat Bekerja	66
4.3	Uji Validitas dan Rentabilitas	67
4.2.1	Hasil Uji Validitas	67
4.2.2	Hasil Uji Reabilitas	67
4.4	Uji Asumsi Klasik	68
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	68
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	71
4.5	Hasil Regresi Linear Berganda	72
4.6	Uji Hipotesis	74
4.6.1	Uji secara Silmutan (Uji F)	75
4.6.2	Uji Secara Parsial	76
4.7.	Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.8.	Pembahasan	79
4.8.1	Pengaruh Fee Audit Terhadap Motivasi Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang	79
4.8.2	Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Motivasi Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang	...	79
4.8.3	Pengaruh perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang	...	80
4.8.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang	81
4.8.5	Pengaruh Setres Kerja Terhadap Motivasi Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang	81
BAB V	Simpulan dan Saran	83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Keterbatasan	84
5.3	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		85
Lampiran		89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tingkat dan tanggung jawab Staff dalam KAP	17
Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3.2 Penentuam Skor Menggunakan Skala Likert	48
Tabel 3.3 Data Auditor KAP	49
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	54
Tabel 4.1 Data Penyebaran Hasil Kuisioner	63
Tabel 4.2 Jenis kelamin Responden	64
Tabel 4.3 Umur Responden	64
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	65
Tabel 4.5 Lama Bekerja	65
Tabel 4.6 Nama KAP Tempat Bekerja	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Silmutan (Uji F)	75
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Parsial (uji T)	76
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	9
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner Penelitian	71
Tabulasi Tanggapan Responden	72
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	71
Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era – globalisasi saat ini, dunia usaha dan bisnis telah berkembang dengan sangat pesat. sehingga timbulnya persaingan didalam dunia usaha dan bisnis saat ini semakin ketat dan banyak, termasuk persaingan dalam dunia bisnis yaitu pelayanan jasa akuntan publik. Sejalan dengan perkembangan tersebut perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat, dengan begitu banyaknya permintaan perusahaan yang menggunakan jasa tersebut untuk memeriksa laporan keuangan mereka, hal itu dipicu karena jasa akuntan publik tersebut merupakan profesi yang keberadaanya sangat tergantung dengan adanya kepercayaan dari masyarakat yang menggunakan jasanya.

Profesi akuntan publik telah dipercaya oleh klien untuk membuktikan kewajaran atas laporan keuangan. Kebutuhan jasa profesional akuntan publik yang semakin berkembang, membuat profesi tersebut wajib meningkatkan kinerjanya guna menghasilkan hasil audit yang dapat dipercaya oleh pihak yang memiliki kepentingan (Prasetyawati dkk, 2018).

Kantor Akuntan Publik yang merupakan suatu badan usaha yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan dan berfungsi sebagai tempat bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Dalam sebuah KAP harus memiliki auditor yang mampu menaati aturan etika profesi dan memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam KAP tersebut karena pada dasarnya KAP akan

mampu mencapai tujuan organisasinya apabila auditor memiliki motivasi kerja yang tinggi. 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.

Bawono dan Singgih (2010) dalam (Wiratama dan Budhiarta 2015) bahwa semakin banyaknya skandal keuangan yang terjadi baik diluar maupun didalam negeri sangat mempengaruhi kepercayaan pengguna *financial statements* auditan pada profesi akuntan publik. salah satunya dilansir dari situs berita Nasional.kontan.co.id yaitu kasus kegagalan audit yang dilakukan KAP Purwanto, Sungkoro dan Surja (Mitra *Ernst & Young*) yang mengaudit PT. INDOSAT, Tbk divonis gagal melakukan audit atas laporan keuangan kliennya karena memberikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai dan menemukan bahwa hasil audit atas perusahaan telekomunikasi itu tidak didukung dengan data yang akurat yakni dalam hal persewaan lebih dari 4000 unit tower seluler.

Fenomena di atas menyatakan bahwa auditor lalai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memperoleh bukti audit yang cukup, auditor memberikan *unqualified opinion* yang kemudian ditemukan kegagalan audit yang tidak didukung dengan data akurat dalam hal persewaan lebih dari 4000 unit tower. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi auditor dalam melakukan

audit karena auditor cepat merasa puas dengan bukti audit yang didapatkannya tanpa ada *reviews* ulang atas bukti audit yang didapat sehingga banyak menghasilkan data yang tidak akurat.

Auditor eksternal tentu saja akan menerima *fee* dari manajemen klien atas jasa audit yang diberikannya. Dalam hal ini, biaya yang dikeluarkan oleh klien sangat tergantung pada luas pemeriksaan yang diberikan auditor yang disebut dengan *fee* audit (Hery, 2017). Karena pada dasarnya *fee* audit merupakan salah satu faktor pendorong seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu banyaknya perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan motivasi dari auditor dalam kontrak kerja dengan *fee* audit yang lebih tinggi, semakin tingginya *fee* audit yang diberikan oleh klien maka auditor akan termotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal, sehingga jasa audit yang dihasilkan pun semakin tinggi (Latifah dkk., 2019).

Namun hal tersebut bukan merupakan jaminan bahwa auditor akan memberikan kualitas audit yang baik, Berdasarkan kasus tersebut dapat diartikan bahwa KAP yang besar seperti KAP Purwanto, Sungkoro dan Surja yang merupakan salah satu mitra *The Big 4 Certified Public Accountant firm - Ernst & Young* dengan *fee* audit yang tinggi juga dapat tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya untuk memperoleh bukti yang akurat.

Halim (2015) mengemukakan bahwa motivasi dicapai ketika orang memiliki kompetensi. Yang artinya dimana pencapaian kompetensi seseorang yang dirasakan saat melakukan kegiatan pilihannya dengan cara yang amat

terampil. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja. Semakin baik kompetensi seseorang maka semakin termotivasi seseorang bekerja, karena kompetensi yang dimilikinya, orang itu akan lebih mudah untuk berkerja.

Adapun variabel independen lainnya yang menjadi alat untuk meningkatkan motivasi, yaitu perubahan wewenang 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. Dengan begitu tanggung jawab yang akan diperoleh oleh auditor juga akan semakin besar, maka fee audit yang diterima auditor tersebut juga akan semakin tinggi (Wibowo, 2014).

Trijayanti (2015) mengatakan peningkatan kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja bagi auditor dalam melakukan pemeriksaan. Apabila dengan banyaknya pemeriksaan yang dilakukan serta risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, akan membuat seorang auditor merasa sulit untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi pula dalam bekerja sehingga auditor mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Seseorang yang stres (*under pressure*) cenderung akan menganggap pekerjaan bukanlah sesuatu hal yang penting bagi mereka, sehingga auditor yang mengalami stres akan berpikir bahwa pekerjaan bukanlah hal utama yang pada akhirnya membuat mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dimana stres akan mempengaruhi efek

psikologis yang paling sederhana dan jelas dari *Job stress* adalah menurunnya motivasi kerja yang membuat kinerja auditor kurang optimal sehingga mampu mengakibatkan kualitas audit yang tidak berkualitas. Biasanya *stress* akan semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi sehingga menunjukkan indikasi bahwa banyaknya beban dan tekanan yang dialami orang tersebut. (Arianty, *et al.*, 2016).

Menurut Rifki dan Yulia (2017) pada dasarnya, auditor termotivasi dalam melaksanakan audit hanya untuk melanjutkan usaha dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkan. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melaksanakan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan pelanggan dan adanya kebutuhan komersil. Dalam hal ini memotivasi berkaitan dengan usaha seorang atasan bagaimana menggerakkan atau mendorong para auditor agar memberikan hasil terbaik yang bisa memenuhi kebutuhan atas tuntutan dan dorongan yang melahirkan motivasi.

Kebutuhan yang akan melahirkan motivasi dalam bekerja ialah seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang harus terpenuhi secara baik oleh auditor. Hal itu sesuai dengan pernyataan Hidayat dalam Maslow, dimana pernyataan tersebut menggambarkan adanya lima tingkatan kebutuhan seseorang yang harus terpenuhi serta berpendapat bahwa kebutuhan dasar harus terpenuhi dahulu sebelum memuaskan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

Kebutuhan tersebut didasari atas timbulnya dorongan - dorongan yang dapat mempengaruhi motivasi auditor salah satunya yaitu *fee* audit yang

merupakan imbalan jasa yang diterima oleh auditor atas jasa yang telah dilakukannya yakni pengauditan. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan Esa Kharisma Aji (2016) bahwa fee audit berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Namun bertentangan dengan penelitian Deni Elfi Rahmi (2014) yang menyatakan bahwa fee audit tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Untuk melakukan tugas audit, tentu saja auditor memerlukan pengetahuan dan keahlian yang handal agar dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga memotivasi auditor untuk dapat menghasilkan jasa audit yang berkualitas. Hal itu sejalan dengan dengan penelitian wijaya (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Namun bertentangan dengan penelitian Sartika, Yulia dan Herawati (2013) bahwa kompetensi auditor tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Sedangkan perubahan wewenang yang menunjukkan adanya proses peningkatan (promosi) atau penurunan (demosi) wewenang dari sebuah posisi atau jabatan yang diperoleh auditor dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya perubahan wewenang tersebut akan menimbulkan pertanyaan apakah dengan adanya promosi atau demosi akan mempengaruhi motivasi auditor yang mengarah pada teori Maslow tingkat keempat yaitu penghargaan. Dimana penelitian yang dilakukan sri rahayu (2017) menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor pada KAP di kota Badung. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Esa aji kharisma (2016) yang menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting untuk menentukan motivasi seseorang karena ketika seorang auditor merasa puas dalam pekerjaannya, maka ia akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Dalam menjalankan proses *auditing* auditor biasanya akan memakan waktu yang cukup lama serta *deadline* yang telah ditentukan sehingga auditor dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal itulah yang menimbulkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya motivasi auditor. Dimana Sartika, Yulia dan Herawati (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh *fee* audit, kompetensi auditor, Perubahan kewenangan, Kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap Motivasi auditor”** dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan Stres kerja terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang di teliti akan di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *fee* audit terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Palembang
2. Bagaimana pengaruh kompetensi auditor terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Palembang

3. Bagaimana pengaruh perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Palembang
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Palembang
5. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, Maka dapat dirumuskan Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji seberapa berpengaruh *fee* auditor terhadap motivasi auditor
2. Untuk menguji seberapa berpengaruh kompetensi auditor terhadap motivasi auditor
3. Untuk menguji seberapa berpengaruh perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor
4. Untuk menguji seberapa berpengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi auditor
5. Untuk menguji seberapa berpengaruh Stres kerja terhadap motivasi auditor

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah ;

1. Manfaat Teoristis

Sebagai bahan referensi yang bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya yang sejenis, dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

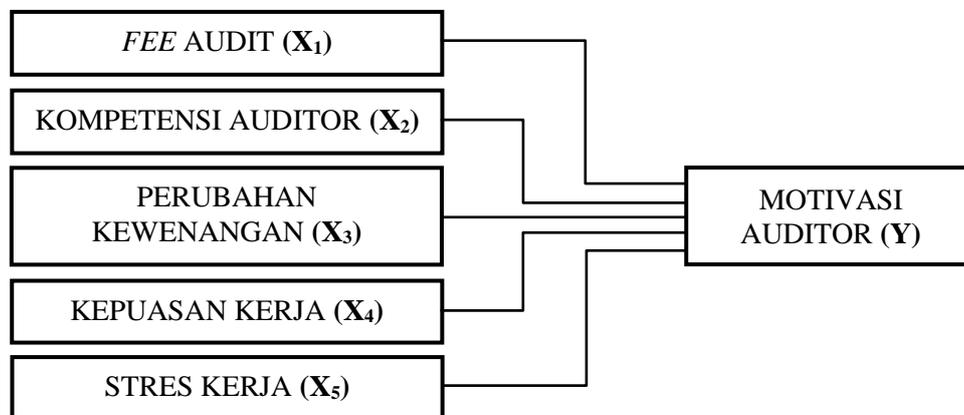
2. Mafaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi bagi para auditor sehingga dapat meningkatkan kualitas auditnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1.

Bagan Kerangka Pemikiran



1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan dan menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan objek penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, metode penarikan sampel, prosedur pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi serta metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.

Menurut Sutrisno (2017), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga Perilaku tersebut tergantung pada *personality* individual, dalam artian *personality* auditor tersebut timbul karena yakin bahwa dia bisa melaksanakan audit dan disamping itu juga karena adanya permintaan pelanggan dan adanya kebutuhan komersil.

Hidayat dkk (2019), Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada setiap tingkatan memberikan kekuatan dorongan yang berbeda dalam memberikan motivasi bagi setiap orang untuk melakukan tindakan.

Maslow merumuskan lima jenjang kebutuhan manusia, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut (Hidayat dkk, 2019):

- 1) Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological Needs*). Manifestasi kebutuhan ini tampak pada tiga hal yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun, dan jaminan hari tua.
- 3) Kebutuhan social (*Social Needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini

dimanifestasikan dalam banyak hal, misalnya mobil lamborghini, kamar kerja yang full AC, dan lain-lain.

- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*), kebutuhan ini bermanifestasi pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kerja melalui seminar, konferensi, pendidikan akademis, dan lain-lain.

2.1.2 Jenis – jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative menurut hasibuan (2011) pengertian motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi positif yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah ataupun kompensasi kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif kinerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) ada dua metode motivasi yaitu : Motivasi langsung dan motivasi tak langsung

- 1) Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung pada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, dan bonus kompensasi baik financial maupun non financial.
- 2) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.

2.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi auditor diukur berdasarkan Teori Abraham H Maslow (1954) sebagaimana merumuskan lima jenjang kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologi: hasil dari kerja keras yang dilakukan oleh auditor akan mencukupi kebutuhan dasar atau fisiknya seperti kebutuhan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.
- 2) Kebutuhan Keamanan: Berupa rasa aman ataupun jaminan yang diberikan kepada para auditor yang bekerja di KAP tersebut seperti asuransi kesehatan.

- 3) **Kebutuhan Sosial:** Berupa interaksi yang berjaln dengan baik diantara satu orang auditor dengan rekan kerja lainnya, sehingga dapat diterima sebagai partner kerja yang baik.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan:** Berupa pemberian pujian dan hadiah (reward) kepada auditor yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja auditor yang memuaskan.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Berupa saran dan kritik membangun untuk pimpinan KAP hingga motivasi untuk mendisiplinkan para auditor, hingga pengabdian yang diakui oleh pimpinan.

2.2 Audit

2.2.1 Definisi Audit

Menurut Mulyadi (2014) pengertian audit adalah Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.” Dimana Mulyadi (2014:30-32) menyatakan, ada tiga jenis audit yang dapat dilakukan oleh akuntan publik, yaitu :

1) **Audit Operasional (*operational audit*)**

Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir masa audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan rekomendasi untuk memperbaiki kegiatan operasi perusahaan. Dalam audit operasional ini,

penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi, tetapi mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya.

2) Audit Ketaatan (*compliance audit*)

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan.

3) Audit Laporan Keuangan (*financial statement audit*)

Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang material atau salah saji lainnya.

2.2.2 Auditor

Menurut Boynton dan Kell (2001 : 16) dalam Sukrisno Agoes dan Jan Hoesda (2014), Auditor Independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit

atas laporan keuangan yang dibuat klien. Yang dimana audit tersebut ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pemakai informasi keuangan seperti investor, kreditur, dan instansi pemerintah. Umumnya kedudukan auditor dalam sebuah perikatan audit dalam KAP (Kantor Akuntan Publik) dibagi menjadi berikut ini (Arens et al, 2011:38).

Tabel 2.1
Tingkat dan Tanggung Jawab Staff dalam KAP

No.	Tingkat Staff	Pengalaman	Tanggung Jawab Utama
1.	Partner	10 Tahun ke atas	Menelaahan keseluruhan pekerjaan audit dan management letter, dan terlibat dalam keputusan audit yang signifikan. Partner adalah pemilik KAP.
2.	Manajer	5-10 Tahun	Membantu penanggung jawab merencanakan dan mengelola audit, menelan pekerjaan penanggung jawab, serta membina hubungan dengan klien.
3.	Auditor Senior	2-5 Tahun	Mengoordinasikan dan bertanggung jawab atas pekerjaan lapangan audit, mengawasi dan menelaah pekerjaan staff.

Sumber : Arens dkk, (2011)

- 1) Partner yang bertugas dan bertanggung jawab secara keseluruhan dalam hal auditing dan terlibat secara signifikan dalam pengambilan keputusan audit.
- 2) Manajer audit, pengawas audit yang bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mengulas kertas kerja dan laporan audit serta management letter.
- 3) Auditor senior, yang bertugas dalam melaksanakan audit, mengkoordinasi serta bertanggung jawab dalam pekerjaan lapangan untuk mengusahakan efisiensi biaya audit dan waktu audit yang sesuai dengan rencana serta mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.

2.2.3 Standard Auditing

Terdapat 10 standar auditing yang dikelompokkan menjadi 3 kelompok besar yaitu : Standar Umum, Standar Lapangan, dan Standar Pelaporan yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2011) yang terdiri dari tiga kelompok besar (Agoes, 2016).

a) Standar Umum

- Audit harus dilakukan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknik yang cukup sebagai auditor.
- Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

b) Standar Pekerjaan Lapangan

- Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang dilakukan.
- Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

c) Standar Pelaporan

- Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan standar akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan standar akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali di pandang lain dalam laporan auditor.
- Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika terdapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama

auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggungjawab yang dipikul oleh auditor.

2.3 *Fee audit*

2.3.1 Definisi *Fee audit*

Menurut Agus dan Mulyadi (2016), *fee audit* adalah biaya 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.

Chuntao Lie dkk (2018), Savara, dkk (2016) menyatakan bahwa KAP yang lebih besar dengan *fee audit* yang lebih tinggi cenderung memberikan jasa audit yang lebih berkualitas. Artinya dengan ukuran KAP yang besar dengan *fee* yang tinggi maka auditor akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan optimal sehingga mampu memberikan jasa audit yang lebih baik dan berkualitas.

Sukrisno Agoes (2016) biaya audit yang dikutip dari Aturan etika profesi Akuntan publik (IAI, 2) yaitu “ *Fee professional* terdiri atas 2 yaitu :

- a. Besarnya *fee* anggota dapat bervariasi tergantung antara lain : Resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan lainnya. Anggota KAP tidak

diperkenankan mendapatkan klien dengan cara menawarkan Fee yang dapat merusak citra profesi.

- b. *Fee* kontijen *Fee* kontijen adalah *fee* yang ditetapkan untuk pelaksanaan suatu jasa professional tanpa adanya *fee* yang akan dibebankan, kecuali ada temuan atau hasil tertentu dimana jumlah *fee* tergantung pada temuan atau hasil tertentu tersebut. *Fee* dianggap tidak kontijen jika ditetapkan oleh pengadilan atau badan pengatur atau dalam hal perpajakan, jika dasar penetapan adalah hasil penyelesaian hukum atau temuan badan pengatur”.

Tri dan Dian (2020) Menyatakan *fee* audit adalah imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya yang diberikan kepada atau diterima dari klien atau pihak lain untuk memperoleh perikatan dari klien atau pihak lain. *Fee* audit ditetapkan ketika sudah terjadi kontrak antara auditor dengan klien berdasarkan kesepakatan dan biasanya ditentukan sebelum memulai proses audit.

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 management.

- 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.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fee Audit*

Menurut Halim (2015:108) besaran *fee* audit ditentukan banyak faktor. Namun pada dasarnya ada 4 faktor yang menentukan besarnya fee audit, yaitu:

- 1) Karakteristik keuangan seperti: tingkat penghasilan, laba, aktiva, modal, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan seperti: persaingan, pasar tenaga profesional, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik operasi, seperti: persaingan, pasar tenaga profesional, dan lain - lain.

- 4) Kegiatan eksternal auditor, seperti: jenis industri, jumlah lokasi perusahaan, jumlah lini produk, dan lain-lain.

2.3.3 Indikator *Fee* audit

Menurut Nor (2012) Indikator dari *fee* audit dapat di ukur dari :

- 1) Besaran *fee* bergantung pada resiko penugasan Sebagai sebuah profesi yang beresiko terhadap pertanggung jawaban kerjanya, maka resiko penugasan menjadi pertimbangan besar kecilnya biaya yang akan ditentukan untuk tugas yang diberikan.
- 2) Besaran *fee* bergantung pada Kompleksitas jasa yang diberikan Semakin sulit tugas audit yang diberikan, maka akan semakin besar pula biaya yang dikeluarkan oleh sebuah audit.
- 3) Besaran *fee* bergantung pada Tingkat keahlian Tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut.
- 4) Besaran *fee* bergantung pada struktur biaya kantor akuntan publik yang bersangkutan dan pertimbangan profesi lainnya Sebagai sebuah bidang ahli yang sejajar dengan profesi khusus lainnya, pertimbangan nilai seorang auditor akan disesuaikan dengan profesi khusus lainnya.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Definisi Kompetensi

Saputra et al (2016) Auditor yang kompetensi memiliki keahlian dan keterampilan yang cukup dalam melaksanakan audit serta secara hukum memiliki kewenangan dan hak untuk melaksanakan audit berdasarkan penugasan atau dasar hukum pendirian organisasi. Seorang auditor wajib memiliki kemahiran atau

keterampilan profesi auditor yang diakui umum, sehingga tidak semua orang boleh dan bisa melaksanakan audit.

Kompetensi berkaitan dengan keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor sebagai hasil dari pengalaman, pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan dan seminar untuk memastikan bahwa auditor memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman dalam melaksanakan tugas audit tersebut. Karena dengan pengalaman itu akan membawa seseorang kepada proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal maupun non - formal. Dan pengalaman juga akan membawa seseorang menuju kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Dengan demikian auditor yang berpengalaman cenderung memiliki kemampuan dan kepekaan dalam memahami informasi tentang kecurangan atau kesalahan didalam penyajian laporan keuangan (Ariyantini et al, 2014).

Kompetensi auditor memberikan definisi sebagai sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Agoes, 2016). Kompetensi yang merupakan kemampuan auditor secara cermat, seksama dan menggunakan kemahiran profesionalnya dalam melaksanakan audit. Menurut Putra & Rani (2016) tingkat kemampuan auditor ditentukan oleh seberapa banyak pelaporan hasil audit yang telah dilakukan auditor sebelumnya yang dapat diukur berdasarkan jumlah, tingkat kesulitan, serta bentuk-bentuk badan usaha yang pernah dilaksanakan audit. Hal-hal tersebut dapat membentuk kejelian atau kecermatan seorang auditor pada saat memeriksa suatu kasus

serta fakta dan informasi di lapangan yang dapat memberi gambaran secara menyeluruh bagi auditor.

Menurut Emrinaldi, dkk (2014) kompetensi atau keahlian audit merupakan unsur yang penting yang harus dimiliki oleh seorang auditor independen untuk bekerja sebagai tenaga profesional. Hal tersebut ditegaskan dalam standar umum pertama standar audit (SA seksi 210, SPAP 2011), yaitu audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

“Dalam Undang-Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik mengatakan bahwa akuntan publik wajib menjaga kompetensi melalui pelatihan profesional berkelanjutan. Pemberian jasa profesional yang kompeten dan membutuhkan pertimbangan yang cermat dalam menerapkan pengetahuan serta keahlian profesional.”

2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2014) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut

lebih kompeten. Seseorang akan merespon serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas pekerjaan, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

4) Isu Emosional

Kondisi Emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.4.3 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Beberapa tipe kompetensi menurut (Wibowo 2011) :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Communication competency*, bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
3. *Interpersonal competency*, yang meliputi empati, networking, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, dan menghargai orang lain.
4. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
5. *Organizational competency*, yaitu kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhtungkan.
6. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

7. *Client service competency*, merupakan kompetensi yang mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

2.4.4 Indikator kompetensi

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

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

2.5 Perubahan kewenangan

2.5.1 Definisi Perubahan kewenangan

Perubahan kewenangan menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan hal yang berhubungan dengan perubahan posisi yang dirasakan oleh individu

didalam sebuah organisasi. Perubahan wewenang dapat dikelompokkan menjadi tiga. Perubahan wewenang pertama adalah dari posisi yang lebih rendah keposisi yang lebih tinggi (Promosi), perubahan wewenang kedua adalah dari posisi yang lebih tinggi ke posisi yang lebih rendah (Demosi), sedangkan perubahan wewenang ketiga adalah wewenang yang mengalami perubahan posisi yang sederajat. salah satu faktor yang menjadi alat untuk meningkatkan motivasi adalah peningkatan wewenang melalui promosi jabatan.

Secara konseptual, istilah wewenang atau kewenangan sering disejajarkan dengan istilah Belanda "*bevoegdheid*" (yang berarti wewenang atau berkuasa). Wewenang merupakan bagian yang sangat penting dalam Hukum Tata Pemerintahan (Hukum Administrasi), karena pemerintahan baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya. Pengertian kewenangan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sama dengan wewenang, yaitu hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu.

Adapun Griffin dan Ebert (206:193) yang menyatakan bahwa wewenang adalah suatu kekuasaan yang dimiliki seseorang untuk membuat keputusan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Hal itu menunjukkan seorang auditor yang menjalankan tugasnya akan diberi kewenangan untuk memegang suatu tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya sampai tugas tersebut selesai dilaksanakan. 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.

2.5.2 Indikator Perubahan kewenangan

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

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

2.6 Kepuasan kerja

2.6.1 Definisi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut (Iskandar & Indarto, 2016) adalah suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri.

Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sebaliknya, apabila auditor merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaannya, kinerjanya pun bisa menjadi buruk. Oleh karena itu, kepuasan kerja auditor menjadi penting untuk diteliti agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif yang seseorang rasakan terhadap

pekerjannya. seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sinambela (2015), menyatakan pekerja yang memiliki *job satisfaction* yang rendah akan memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi, terutama ketika mereka memiliki banyak alternatif pekerjaan lain untuk dituju dan ketika mereka memiliki human capital yang tinggi.

Daft (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja di deskripsikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi karakteristik itu sendiri. Kepuasan kerja menurut Stephen dan Timothy (2015) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Sebuah perasaan positif yang dimaksud disini adalah sebuah perasaan puas, jadi seorang pekerja yang ingin dinilai kepuasannya atas sebuah pekerjaan perlu melihatnya dari berbagai elemen yang berbeda. Timbulnya permasalahan dalam mencapai kepuasan kerja yang diharapkan oleh seorang auditor, adalah apabila auditor memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada pekerjaan mereka yang berkaitan dengan proses pengauditan laporan keuangan yang tentunya berdampak pada kepentingan publik, ketika kepuasan kerjanya rendah maka pelaporan keuangan yang diaudit tersebut juga tidak maksimal sehingga dapat menimbulkan timbulnya kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan berbagai pihak. Dengan demikian Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan antara lain oleh

komitmen profesional, motivasi, komitmen organisasi, *locus of control* dan juga tindakan supervisi.

2.6.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam (Wibowo, 2014) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies* (perbedaan) Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai) Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) *Equity* (keadilan) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- 5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik) Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi pribadi dan faktor genetik.

2.6.3 Indikator Kepuasan kerja

indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian Sari (2018) adalah :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap gaji yang berupa kesesuaian besaran gaji dan ketepatan waktu penggajian para auditor di KAP.
- 3) Kepuasan terhadap supervisi/pimpinan
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 5) Kepuasan terhadap kesempatan promosi Berupa pemberian kesempatan atas jenjang karir yang diberikan KAP dan kesempatan menunjukkan keahlian yang dimiliki auditor.

2.7 Stres kerja (*Job stress*)

2.7.1 Definisi Stres kerja

Kata stress bermula dari kata latin yaitu "*stringer*" yang berarti ketegangan dan tekanan. Stress merupakan suatu yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya suatu tuntutan lingkungan pada seseorang. Keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu. Apabila stress telah mengganggu fungsi seseorang, dinamakan distress. Distres kebanyakan dirasakan orang jika situasi meneruskan dirasakan terus-menerus (tugas yang berat atau tugas yang dilakukan karena tugas dilakukan dengan situasi yang tidak kondusif atau stres yang dilakukan dengan dasar rasa trauma).

Menurut Newstrom (1993:201) "Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak kinerja". Hal itu

menunjukkan bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang mampu di toleransi oleh suatu individu. Tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja auditor yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa, stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang. Sedangkan Menurut Putra (2015) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2016) adalah “Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Stress kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. stres muncul saat seseorang tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan dalam pekerjaannya karena kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan hal ini yang menjadi pemicu sehingga timbulnya stres.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sasaran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang maka akan timbul yang namanya stres, dan biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datang secara terus menerus.

2.7.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Stres kerja tidak serta merta dirasakan atau datang begitu saja kepada individu dalam melaksanakan tugas. Para ahli mengemukakan berbagai macam faktor yang menjadi penyebab munculnya job stress. Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu :

1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan meliputi :

- Ketidakpastian ekonomis, yang disebabkan karena perusahaan dalam alur bisnis, sehingga dapat menimbulkan rasa khawatir karyawan atau pekerjaannya.
- Ketidakpastian politik, yang disebabkan karena kondisi politik suatu Negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh kedalam aspek kehidupan karyawan.

2) Faktor organisasional

Banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres, diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpersonal.

- Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otomatis, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dan peranan tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peranan menciptakan harapan-harapan yang barang kali sulit dirujuk atau dipuaskan.

3) Faktor individu

Faktor individu karyawan yang mencakup faktor ekonomi, keluarga, ekonomi, dan karakteristik kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dalam terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun berasal dari luar lingkungan pekerjaan.

2.7.3 Indikator Stres kerja

indikator Stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator menurut Sari (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan yaitu beban kerja yang diberikan kepada auditor oleh atasannya yang melebihi batas kemampuan auditor serta

melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut.

- 2) Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimana kondisi ini berkaitan dengan tekanan atau desakan terhadap auditor terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai. Hal ini berkaitan dengan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh auditor.
- 4) Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. Kondisi ini merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki auditor dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan fee audit dan kompetensi auditor terhadap motivasi auditor yang telah dilakukan diantaranya oleh :

Esa Kharisma Aji (2016), Pengaruh fee Audit, Kompetensi Auditor Dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor Studi Empiris Pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta, dalam penelitian ini yang termasuk variabel independennya adalah pengaruh *fee* audit, kompetensi auditor, dan perubahan kewenangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang berkerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Surakarta dan Yogyakarta terdaftar dalam OJK, pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah disebarakan melalui *Contact person* kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Surakarta dan Yogyakarta.

Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*, Maka variabel *fee* audit berpengaruh positif terhadap motivasi auditor, kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap motivasi auditor dan perubahan kewenangan berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor.

Deni Elfi Rahmi (2014), Tentang pengaruh fee audit, kompetensi auditor, dan perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor, Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independennya adalah Tentang Pengaruh *Fee* Audit, Kompetensi Auditor, dan Perubahan Kewenangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di sekitar wilayah Kota Padang, Pekanbaru, dan Medan. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode analisis kuantitatif. Maka Variabel *Fee* audit tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor, Kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor, dan Perubahan kewenangan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor.

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh *Fee* audit terhadap motivasi auditor

Fee audit adalah besaran biaya yang diterima oleh auditor dengan mempertimbangkan berbagai hal seperti kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian dan lain-lain. Chuntao Lie dkk (2018), Savara, dkk (2016) menyatakan bahwa KAP yang lebih besar dengan *fee* audit yang lebih tinggi cenderung memberikan jasa audit yang lebih berkualitas. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan ukuran KAP yang besar dengan *fee* yang tinggi maka auditor akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan optimal sehingga mampu

memberikan jasa audit yang lebih baik dan berkualitas. Penelitian Ferris, (1977) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa besarnya penghasilan berpengaruh positif terhadap motivasi. Esa Kharisma Aji (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *fee* audit dengan motivasi auditor. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut.

H₁ : *fee* Audit berpengaruh terhadap motivasi auditor.

2.9.2 Pengaruh kompetensi auditor terhadap motivasi auditor

Saputra et al (2016) kompetensi auditor merupakan auditor yang memiliki keahlian dan keterampilan yang cukup dalam melaksanakan audit serta secara hukum memiliki kewenangan dan hak untuk melaksanakan audit berdasarkan penugasan atau dasar hukum pendirian organisasi. Seorang auditor wajib memiliki kemahiran atau keterampilan profesi auditor yang diakui umum, sehingga tidak semua orang boleh dan bisa melaksanakan audit. Halim (2015) mengemukakan bahwa motivasi dicapai ketika orang memiliki kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang akan termotivasi jika memiliki kompetensi yang baik, sehingga semakin baik kompetensi seseorang maka semakin termotivasi seseorang dalam bekerja. Harackiewicz dkk. (1985) menemukan bahwa kompetensi seseorang berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Esa Kharisma Aji (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor.

2.9.3 Pengaruh perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor

Perubahan kewenangan menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan hal yang berhubungan dengan perubahan posisi yang dirasakan oleh individu didalam sebuah organisasi. Perubahan wewenang dapat dikelompokkan menjadi tiga. Perubahan wewenang pertama adalah dari posisi yang lebih rendah keposisi yang lebih tinggi (Promosi), perubahan wewenang kedua adalah dari posisi yang lebih tinggi ke posisi yang lebih rendah (Demosi), sedangkan perubahan wewenang ketiga adalah wewenang yang mengalami perubahan posisi yang sederajat. Sehingga salah satu faktor pendorong yang mampu meningkatkan motivasi ialah dengan dengan memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi. Hal itu didukung Penelitian yang dilakukan Sri rahayu (2017) yang menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor.

2.9.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi auditor

Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif yang seseorang rasakan terhadap pekerjaannya. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat kerpuasan kerja yang rendah, akan memiliki perasaan negatif dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi

cenderung akan memiliki perasaan positif dalam melaksanakan pekerjaannya yang mampu memberikan motivasi audit yang lebih baik, dalam hal ini auditor mampu memberikan audit yang berkualitas. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor .

2.9.5 Pengaruh Stres kerja terhadap motivasi auditor

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang (Robbins & Judge 2015). Newstrom (1993:201) "Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (dysfunctional) atau merusak kinerja". Hal itu mengindikasikan bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong (motivasi) atau mengganggu (demotivasi) pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang mampu di toleransi oleh suatu individu. Dengan tingkat stres yang berlebihan akan berdampak negatif pada seseorang yaitu menurunnya motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sinaga & Sinambela (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang tidak berlebihan tersebut mampu berperan untuk membantu atau mendorong seseorang untuk meningkatkan potensi dalam bekerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut.

H₅ : Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini *fee* audit dan kompetensi auditor sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi auditor, responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada kota Palembang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode Sampel Jenuh bertujuan untuk mengetahui sejauh apa Pengaruh *fee* audit dan kompetensi auditor terhadap motivasi auditor.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada di KAP di Kota Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah motivasi auditor. sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tanpa melalui perantara. Data primer yang digunakan berupa data subjek (*Self Report Data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa :

1. Karakteristik Responden yaitu jenis kelamin, usia, posisi di KAP, jenjang pendidikan, lamanya bekerja sebagai profesi auditor, dan jumlah penugasan.
2. Opini atau tanggapan dan jawaban kuisisioner responden atas *fee* audit, Kompetensi auditor, Perubahan kewenangan, Kepuasan kerja, Stres kerja dan Motivasi auditor.

3.2.2 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan berupa angket (kuesioner). Data primer berupa variabel *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap motivasi auditor melalui penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota

Palembang. Dalam kuesioner tersebut responden disediakan 5 alternatif jawaban yang diberi skor menggunakan skala likert.

Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dengan mengakses website Ikatan Akuntan Publik Indonesia (iapi.or.id) yang berisi tentang data Nama, Alamat, Pemilik/Partner Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Palembang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari 3 tahap yaitu :

1. Tahap Pendahuluan

Pada tahap ini penulis melakukan pencarian informasi tentang Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Palembang dan selanjutnya surat izin penelitian dari pihak kampus, peneliti mengadakan penelitian di Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut.

2. Tahap Persiapan

Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini penelitian dilakukan dengan datang secara langsung ke Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Palembang dan melakukan penyebaran kuesioner pada para auditor untuk memperoleh data penelitian yang diperlukan dalam penelitian ini. Setelah itu data diperoleh lalu langkah berikutnya adalah melakukan analisis data.

3.3 Operasional Variabel

. Variabel Independen (X)

adalah variabel yang dapat memengaruhi variabel dependen (terikat) dan dapat berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Variabel Independen di dalam penelitian ini:

- *fee* audit (X₁)
- Kompetensi auditor (X₂)
- Perubahan Kewenangan (X₃)
- Kepuasan kerja (X₄)
- Stres kerja (X₅)

- Variabel dependen (Y)

adalah variabel utama dalam sebuah pengamatan dan variabel ini dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Motivasi auditor (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Fee</i> audit (X ₁)	<i>fee</i> audit adalah biaya 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. (Agus dan Mulyadi, 2016)	1. Kompleksitas jasa yang diberikan 2. Tingkat Keahlian 3. Ukuran KAP 4. Risiko audit Nor (2012)	Ordinal

Kompetensi auditor (X ₂)	Kompetensi auditor memberikan definisi sebagai sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. (Agoes, 2017)	1.Pendidikan 2.Keahlian 3.Keterampilan dan pengalaman 4.Sikap dan perilaku Nor (2012)	Ordinal
Perubahan kewenangan (X ₃)	Perubahan kewenangan merupakan hal yang berhubungan dengan perubahan posisi yang dirasakan oleh individu didalam sebuah organisasi. (Robbins dan Judge, 2015)	1.Promosi 2.Demosi Rifki (2014)	Ordinal
Kepuasan kerja (X ₄)	Kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) merupakan suatu perasaan positif yang karyawan rasakan terhadap pekerjaannya. (Robbins dan Judge, 2015)	1.Puas dengan gaji yang diterima 2.Puas dengan promosi 3.Puas dengan rekan kerja 4.Puas dengan atasan 5.Puas dengan pekerjaan Sari (2018)	Ordinal
<i>Job stress</i> (X ₅)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Notoprawiro, 2016)	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	Ordinal

		4. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab Sari (2018)	
Motivasi auditor (Y)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2016: 109)	1.Fisiologi 2.Rasa aman 3.Sosial 4.Penghargaan 5.Aktualisasi diri Abraham H Maslow (1954)	Ordinal

Sumber: dari berbagai sumber (2021)

Indikator-indikator tersebut selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan ukuran yang telah ditetapkan pada alternatif jawaban dalam kuesioner. skala pengukuran tersebut akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan *ratio* (Sugiyono, 2019). Dalam operasional variabel ini untuk setiap variabel yaitu, variabel bebas maupun variabel terikat akan diukur oleh suatu instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2019) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian. Dalam setiap jawaban akan diberi skor, dimana hasil skor akan menghasilkan skala pengukuran ordinal.

Untuk variabel :
 X_1 adalah *fee* audit
 X_2 adalah Kompetensi auditor
 X_3 adalah Perubahan kewenangn
 X_4 adalah Kepuasan kerja
 X_5 adalah Stres kerja
 Y adalah Motivasi auditor.

Untuk lebih jelasnya, kriteria bobot penilaian dari setiap pertanyaan dalam kuesioner yang akan dijawab oleh responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Penentuan Skor menggunakan Skala Likert

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Ghozali (2018) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan esarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Dalam hal ini populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja dan terdaftar di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Palembang.

Tabel 3.3
Data Auditor KAP

No	Nama KAP	Alamat	Jumlah Auditor
1	KAP Drs. Tanzil Djunaidi	Jl. Dr. M. Isa No. 1117 Palembang	12
2	KAP Drs. Achmad Djunaidi B.	Jl. Letkol Iskandar No. 679 Lantai III 15 Ilir Timur I Palembang	6
3	KAP Drs. Charles Panggabean & Rekan	Jl. Kebon Jahe No. 569 18 Ilir – Ilir timur 1 Palembang	5
4	KAP Drs. Muhammad Zen & Rekan	Jl. Riau No.38 Palembang	2
5	KAP Drs. H. Suparman, Ak.	Jl. Kandis Jaya I No. 968 Swadaya Palembang	7
6	KAP Madila Bohori	Jl. Rawa Jaya Gang Amal No. 99/1099 D Palembang	8
7	KAP Delfi Pandjaitan	Jl. Siaran Lr. Cempaka I No. 1 Palembang	8
8	KAP Drs. Achmad Rifai & Bunyamin	Jl.CandiAngkoso/Veteran No. 324 Palembang	7
9	KAP Wandestaridho, CPA	Jl. Sukabangun II, Lrg Mesjid Komplek Griya Raffi Residence Palembang	4
10	KAP Damasus Nugroho Susilo	Jl. Urip Sumaharjo No. 30 RT 033 RW013Kelurahan 2 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II Palembang	-
Total			59

Sumber: www.iapi.or.id

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang di kemukakan oleh Sugiyono (2019), yang mengatakan bahwa: “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Salah satu cara untuk mengukur validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dalam penelitian. Pengujian kuesioner dilakukan dengan cara uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan (*corrected item*) dengan skor total (*total correlation*) kuesioner tersebut. Jika nilai *Corrected ItemTotal Correlation* lebih besar dari r tabel atau r tabel < r hitung maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2018).

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian data yang bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dengan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas 44 residual adalah menggunakan uji statistik non-parametik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Kriteria yang ditentukan dalam uji statistik ini adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara normal. Uji regresi yang baik adalah uji data yang teruji secara normal.

Selain menggunakan uji statistik non-parametik peneliti juga dapat melihat dari Norma *Probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data yang terdistribusi normal adalah jika titik-titik yang ada pada *probability* plot menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal tetapi jika titik-titik tersebut menyebar dan jauh dari garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal. Beberapa peneliti beranggapan bahwa membaca *probability* plot relatif sedikit rumit belum dapat dinyatakan kebenarannya maka

oleh karena itu banyak peneliti yang menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) yang hasilnya berupa angka dan dapat langsung ditentukan.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*, jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Pengujian ini dengan bantuan software hitung statistik dengan hasil: jika nilai *Tolerance* variabel *independen* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$ menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel *independen* dalam model regresi, bila terjadi multikolinearitas berarti tidak lolos uji tersebut.

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk menguji hal tersebut menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel *dependen* pada sumbu Y dengan residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya) pada sumbu X di mana terjadi penyebaran dari titik nol atau tidak.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Analisis regresi linier berganda

Menurut Syofian Siregar (2017:301), Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

$$Y = a + b_0 X_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y	=	Variabel Dependen (Motivasi auditor)
X ₁	=	Variabel Independen (<i>fee</i> audit)
X ₂	=	Variabel Independen (Kompetensi auditor)
X ₃	=	Variabel Independen (Perubahan Kewenangan)
X ₄	=	Variabel Independen (Kepuasan kerja)
X ₅	=	Variabel Independen (Stres kerja)
B	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta
e	=	<i>error</i>

3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Syofian Siregar (2017:251), Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi ($r = -1 \leq 0 \leq 1$)
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Syofian Siregar (2017:251)

3.7.3 Analisis Koefisien determinasi (KD)

Menurut Syofian Siregar (2017:252), Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) .Rumus :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau (dapat digeneralisasikan).

3.8.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari *fee* audit (X_1), kompetensi auditor (X_2), Perubahan Kewenangan (X_3), Kepuasan kerja (X_4), dan stres kerja (X_5) terhadap motivasi auditor.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama – sama dari variabel *fee* audit (X_1), kompetensi auditor (X_2), Perubahan Kewenangan (X_3), Kepuasan kerja (X_4), dan stres kerja (X_5) terhadap motivasi auditor. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pada *Anova* yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian:

1. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Akuntan Publik

4.1.1 Sejarah Kantor Akuntan Publik

KAP menurut SK. Menkeu No.43/kmk.017/1007 tanggal 27 Januari 1997 sebagaimana diubah dengan SK. Menkeu No 470/kmk.017/1999 tertanggal 4 Oktober 1999, adalah lembaga yang memiliki izin dari menteri keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Praktek akuntan di Indonesia di mulai sejak jaman VOC (1642). Akuntan-akuntan Belanda itu kemudian mendominasi akuntan di perusahaan-perusahaan yang dimonopoli penjajah, hingga abad 19.

Pada masa pendudukan Jepang, pendidikan akuntansi hanya diselenggarakan oleh Departemen Keuangan berupa kursus akuntansi di Jakarta. Pesertanya pada saat itu 30 orang termasuk Prof. Soemardjo dan Prof. Hadibroto. Bersama empat akuntan lulusan pertama Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dan enam lulusan Belanda, Prof. Soemardjo merintis Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tanggal 23 Desember 1957. Pada tahun yang sama pemerintah melakukan nasionalisasi perusahaan milik Belanda. Hal ini menyebabkan akuntan-akuntan dari Belanda kembali ke negerinya dan sejak itu para akuntan Indonesia semakin berkembang.

Perkembangan itu semakin pesat setelah presiden meresmikan kegiatan pasar modal 10 Agustus 1977 yang membuat peranan akuntan dan laporan

keuangan menjadi penting. Bulan Januari 1986 Menteri Keuangan mengeluarkan SK Nomor 43/1986 tentang jasa akuntan menggantikan Kepmenkeu 763/1977. Selain mewajibkan akuntan publik memiliki sertifikat akuntan publik, juga akuntan publik asing diperbolehkan praktek di Indonesia, sepanjang memenuhi persyaratan. Pada tahun 2002 Menteri Keuangan mengeluarkan SK Nomor 423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan publik menggantikan SK Nomor 43/1997.

Kantor Akuntan Publik mempunyai tanggung jawab yang lebih jelas dan lebih banyak persyaratan profesional yang harus dipenuhi oleh kantor akuntan publik dari pada organisasi lainnya karena tanggungjawabnya lebih besar terhadap pemakai laporan audit. Kantor Akuntan Publik mempunyai hak legal untuk melaksanakan laporan keuangan berdasarkan peraturan yang berlaku. Bentuk hukum suatu kantor akuntan publik dapat berupa perusahaan perseorangan atau persekutuan. Kantor Akuntan Publik memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga merupakan hal penting bagi auditor yang bekerja di kantor akuntan publik memiliki independensi dan kompetensi yang tinggi. Bentuk usaha KAP yang dikenal menurut hukum di Indonesia ada dua macam, yaitu:

1. Bentuk usaha sendiri (*Sole Practitioners*), menggunakan nama Akuntan Publik yang bersangkutan.
2. Bentuk usaha kerjasama (*Partnership*), beberapa Akuntan Publik bergabung dalam satu KAP atau menggunakan nama sebanyak-banyaknya tiga nama Akuntan Publik yang menjadi rekan.

Kantor Akuntan Publik terdiri dari:

1. Kantor Akuntan Publik Pusat.
2. Kantor Akuntan Publik Cabang.

Persyaratan untuk membuka Kantor Akuntan Publik menurut Siti Kurnia R dan Ely Surhayati (2009) :

1. Akuntan berdomisili di Indonesia
2. Memiliki Register Akuntan (UU No. 34 tahun 1954)
3. Lulusan Ujian Sertifikasi Akuntan Publik Materi USAP:
 - a. Auditing dan Jasa Professional akuntan publik lain
 - b. Teori dan Praktik Akuntansi Keuangan
 - c. Akuntansi Manajemen dan Manajemen Keuangan
 - d. Sistem Informasi Akuntansi
 - e. Perpajakan dan Hukum Komersial
4. Memiliki pengalaman kerja menjadi auditor pada kantor akuntan publik atau BPKP paling sedikit 3 tahun atau 3.000 jam.

Agoes (2018), Menyatakan seorang akuntan yang mempunyai nomor register, bisa memilih profesi sebagai:

- Akuntan Publik (*External Auditor*): dengan memiliki KAP atau bekerja di KAP.
- Pemeriksaan Intern (*Internal Auditor*): bekerja di Bagian Pemeriksaan Intern (*Internal Audit Departement*) suatu perusahaan swasta atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN), di BUMN biasanya disebut Satuan Pegawai Intern (SPI).

- Auditor Pemerintah (*Government Auditor*): dengan bekerja di BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) atau Inspektorat di suatu Departemen Pemerintah.
- *Financial Accountant*: dengan bekerja dibagian akuntansi keuangan suatu perusahaan
- *Cost Accountant*: dengan bekerja dibagian akuntansi biaya suatu perusahaan.
- *Management Accountant*: dengan bekerja dibagian akuntansi manajemen suatu perusahaan.
- *Tax Accountant*: dengan bekerja dibagian perpajakan suatu perusahaan atau Direktorat Jenderal Pajak.
- Akuntan Pendidik: dengan bekerja sebagai dosen baik di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Akuntan pendidik banyak yang merangkap sebagai akuntan publik, internal auditor, maupun akuntan manajemen (yang bekerja disuatu perusahaan) suatu sebagai government accountant (akuntan pemerintah) yang bekerja pada instansi pemerintah.

4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Perusahaan Pembagian struktur organisasi kantor akuntan publik secara umum biasanya pembagian menurut jenjang atau jabatan akuntan publik. Adapun penjelasan jabatan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pimpinan

Pimpinan menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. Partner menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan fee audit dari klien.

2) Rekan

Rekan pimpinan menduduki jabatan tertinggi setelah rekan pimpinan dalam penugasan audit; bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing Partner menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan fee audit dari klien.

3) Reviewer Auditor

Reviewer Auditor bertindak dalam mereview program audit, mereview draf laporan audit independen, mereview draf laporan keuangan, mereview *management letter*, mereview kecukupan kertas kerja audit, melakukan supervise pekerjaan lapangan, dan mereview kumpulan koreksi- koreksi audit.

4) Manager

Manager audit bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit.

5) Supervisor

Supervisor bertindak dalam *me-review* kertas kerja, laporan audit dan management letter. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior. Pekerjaan supervisor tidak berada di kantor klien, melainkan di kantor auditor, dalam bentuk pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pada auditor senior.

6) Senior Auditor

Auditor senior bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, bertugas untuk mengarahkan dan *me-review* pekerjaan auditor junior. Auditor senior biasanya hanya menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap suatu objek pada saat tertentu.

7) Junior Auditor

Auditor junior melaksanakan prosedur audit rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah. Setiap kantor akuntan memiliki pembagian struktur organisasi tersendiri tergantung kepada kebijakan perusahaan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi struktur organisasi Kantor Akuntan Publik menurut Siti Kurnia R dan Ely Surhayati (2009) :

- 1) Kebutuhan untuk independen dari klien Independensi tinggi membuat auditor memiliki kemampuan untuk menarik kesimpulan yang tidak memihak mengenai laporan keuangan yang mereka audit.
- 2) Kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi Dengan kompetensi yang dimilikinya mereka dapat melaksanakan audit dengan efisiensi dan efektif.
- 3) Tanggung jawab terhadap jasa yang diberikan.
- 4) Meningkatkan *litigation risk*.

4.2 Deskripsi Responden

Subjek dalam Penelitian ini merupakan KAP (Kantor Akuntan Publik) Kota Palembang yang terdaftar di IAPI. Penelitian ini dilakukan di seluruh KAP Kota Palembang yang terdaftar di situs IAPI, dimana terdapat 10 KAP yang terdaftar di kota Palembang tahun 2020. Sedangkan objek penelitian ini merupakan seluruh auditor KAP yang terdaftar di IAPI Kota Palembang. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian baik secara *online* maupun secara langsung kepada responden. Kuesioner yang dibagikan dengan tingkat proporsi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Penyebaran Hasil Kuesioner

No	Nama KAP	Kuisisioner yang dibagikan	Kuisisioner yang diisi
1	KAP Drs. Tanzil Djunaidi	12	7
2	KAP Drs. Achmad Djunaidi B.	Lokasi Tidak ditemukan/Pindah Alamat	-
3	KAP Drs. Charles Panggabean & Rekan	5	5
4	KAP Drs. Muhammad Zen & Rekan	Lokasi Tidak ditemukan	-
5	KAP Drs. H. Suparman, Ak.	Tidak Menerima kuisisioner	-
6	KAP Madila Bohori	8	5
7	KAP Delfi Pandjaitan	8	5
8	KAP Drs. Achmad Rifai & Bunyamin	7	5
9	KAP Wandestaridho, CPA	4	3
10	KAP Damasus Nugroho Susilo	Tidak Ada Auditor	-
Total		44	30

Sumber: Data diolah 2021

Jumlah kuisisioner yang telah diisi dari total kuisisioner yang dibagikan adalah sebanyak 30 kuisisioner dan jumlah kuisisioner yang tidak diisi adalah sebanyak 14 (lihat tabel 4.1). Dimana 14 kuisisioner yang tidak diisi tersebut

dikarenakan waktu penyebaran kuesioner yang masuk dalam masa-masa auditor sedang sibuk dengan kegiatan pemeriksaannya.

4.2.1 Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin responden

		Frequency	Percent	Valid Percent
	Pria	18	60	60
	Wanita	12	40	40
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden data berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase (60%) dan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 12 orang dengan persentase (40%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak di dominasi berjenis kelamin pria.

4.2.2 Deskriptif responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Umur responden

		Frequency	Percent	Valid Percent
	< 30	21	70	70
	> 45	2	6,7	6,7
	30 - 45	7	23,3	23,3
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data tabel 4.3 di atas karakteristik responden pada rentang usia, pada kelompok umur < 30 Tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (70%), pada kelompok umur > 45 Tahun hanya 2 orang dengan tingkat

persentase (6,7%), dan pada kelompok umur 30-45 Tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (23,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak didominasi usia pada umur < 30 Tahun.

4.2.3 Deskriptif responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.4
Pendidikan terakhir responden

		Frequency	Percent	Valid Percent
	S1	28	93,8	93,8
	S2	2	7,2	7,2
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas karakteristik responden pada jenjang tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden pada tingkat pendidikan terakhir S1 mayoritas sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar (93,8%), Dan pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (7,2%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pendidikan terakhir responden lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

4.2.4 Deskriptif responden berdasarkan Lama bekerja

Tabel 4.5
Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	< 5	20	66,7	66,7
	> 10	2	6,6	6,6
	5 – 10	8	26,7	26,7
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas karakteristik responden pada tingkat pengalaman kerja menunjukkan bahwa responden pada kelompok < 5 Tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (66,7%), responden pada kelompok antara 5-10 Tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (26,7%), dan responden pada > 10 Tahun hanya sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (6,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada tingkat lamanya bekerja pada kelompok < 5 Tahun.

4.2.5 Deskriptif responden berdasarkan Nama KAP Tempat bekerja

Tabel 4.6
Nama KAP Tempat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	KAP Achmad Rifai & Bunyamin	5	16,7	16,7
	KAP Delfi Panjaitan	5	16,7	16,7
	KAP Drs. Charles Panggabean	5	16,7	16,7
	KAP Madilah Buhori	5	16,7	16,7
	KAP Tanzil Djunaidi	7	23,3	23,3
	KAP WANDESTARIDO	3	9,9	9,9
	Total	39	100,0	100,0

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa responden penelitian ini sebagian besar bekerja di KAP Tanzil Djunaidi sebanyak 7 orang dengan persentase (23,3%), dan yang lainnya bekerja di KAP Achmad Rifai & Bunyamin sebanyak 5 orang dengan persentase (16,7%), KAP Delfi Panjaitan sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (16,7%), KAP Drs. Charles Panggabean sebanyak 5 orang dengan persentase (16,7%), KAP Madilah Buhori sebanyak 5

orang dengan persentase (16,7%), KAP Wandestarido sebanyak 3 orang dengan persentase (9,9%).

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2018), suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian kuesioner dilakukan dengan cara uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan (corrected item) dengan skor total (total correlation) kuesioner tersebut. Jika nilai Corrected Item- Total Correlation lebih besar dari r tabel atau $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Diperoleh r hitung setiap item *Fee* audit X_1 , Kompetensi auditor X_2 , Perubahan kewenangan X_3 , Kepuasan kerja X_4 , Stres kerja X_5 , dan Motivasi auditor Y memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel=0.361, maka semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cornbach's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel atau terpecaja. Dimana variabel *Fee* audit X_1 , Kompetensi auditor X_2 , Perubahan kewenangan X_3 , Kepuasan kerja X_4 , Stres kerja X_5 , dan Motivasi auditor Y

Diperoleh *Cornbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa setiap variabel dalam kuesioner ini Reliabel karena mempunyai nilai *Cornbach's Alpha* > 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji *One Sample kolmogrov-Smirnov Test* dengan ketentuan jika nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* > sig 0,05 maka sebaran data adalah normal. Uji normalitas juga dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dengan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

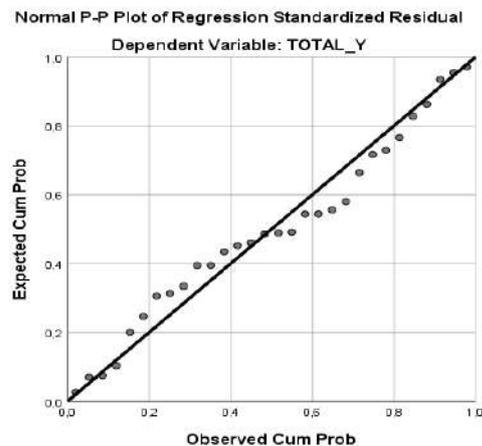
Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45471654
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,088
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas nilai signifikan dari pengujian *One Sample kolmogrov-Smirnov Test* nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 < \text{sig } 0,05$ sehingga data terdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut terdistribusi secara normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot

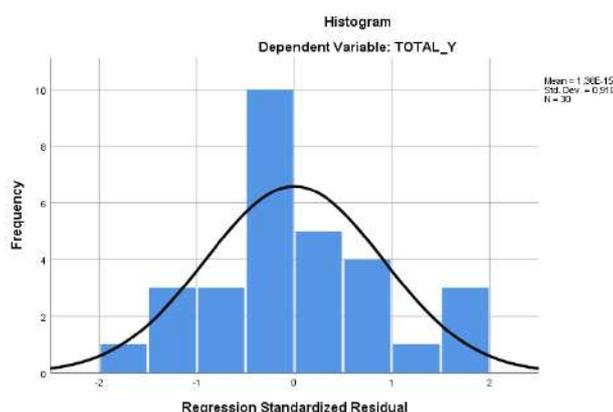


Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan gambar 4.1 grafik diatas pada uji Normal P-Plot

menunjukkan titik - titik tersebut menyebar disekitar garis diagonalnya dengan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, sehingga data dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan gambar 4.2 histogram tersebut berbentuk seperti lonceng sehingga gambar diatas dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Pengujian ini dengan bantuan *software* bantu hitung statistik SPSS 26 dengan hasil: jika nilai Tolerance variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Fee</i> audit (X1)	,957	1,045
Kompetensi auditor (X2)	,914	1,094
Perubahan kewenangan (X3)	,760	1,315
Kepuasan kerja (X4)	,741	1,349
Stres kerja (X5)	,965	1,036

Sumber: Data diolah 2021

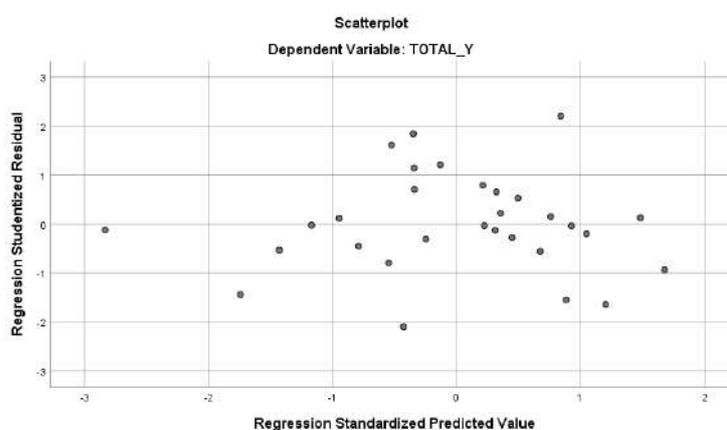
Berdasarkan tabel 4.10 di atas hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tolerance $> 0,10$. Hal ini ditunjukkan pada variabel *fee* audit, Kompetensi auditor, Perubahan kewenangan, Kepuasan kerja, dan Stres kerja yang berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama, yaitu variabel independen memiliki nilai VIF $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), Uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk menguji hal tersebut menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen pada sumbu Y dengan residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya) pada

sumbu X di mana terjadi penyebaran dari titik nol atau tidak. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heterokedastisitas Sccater Plot



Sumber: Data diolah 2021

Pada gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau plot tidak membentuk pola tertentu. Maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Menurut Yamin dan Kurniawan (2013) analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fee audit, Kompetensi auditor, Perubahan kewenangan, Kepuasan kerja,

Stres kerja dalam penelitian ini terhadap Motivasi auditor. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS v.26, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,348	11,166		1,106	,280
<i>Fee</i> audit (X1)	,916	,169	,732	5,409	,000
Kompetensi auditor (X2)	-,038	,199	-,026	-,189	,852
Perubahan kewenangan (X3)	-,248	,285	-,132	-,869	,394
Kepuasan kerja (X4)	,103	,201	,078	,510	,615
Stres kerja (X5)	-,010	,129	-,010	-,077	,939

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai a diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 12,348 + 0,916X_1 - 0,038X_2 - 0,248X_3 + 0,103X_4 - 0,010X_5$$

Dimana:

Y = Motivasi auditor

X1 = *Fee* audit

X2 = Kompetensi auditor

X3 = Perubahan kewenangan

X4 = Kepuasan kerja

X5 = Stres kerja

B = Koefisien regresi

a = Kostanta

1. Nilai a = 12,348

Tanpa adanya pengaruh *Fee* audit (X₁) Kompetensi auditor (X₂)

Perubahan kewenangan (X_3) Kepuasan kerja (X_4) Stres kerja (X_5) maka besarnya motivasi auditor (Y) sebesar 12,348

2. Koefisien variabel *Fee* audit (X_1) sebesar +0,916, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel *Fee* audit (X_1) sebesar 1% maka akan menaikkan motivasi auditor (Y) sebesar +0,916.
3. Koefisien variabel Kompetensi auditor (X_2) sebesar -0,038, artinya apabila terjadi penurunan nilai variabel kompetensi auditor (X_2) sebesar 1% maka motivasi auditor meningkat sebesar -0,038.
4. Koefisien variabel Perubahan kewenangan (X_3) sebesar -0,248, artinya apabila terjadi penurunan nilai variabel Perubahan kewenangan (X_3) sebesar 1% maka motivasi auditor menurun sebesar -0,248.
5. Koefisien variabel Kepuasan kerja (X_4) sebesar +0,103, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Perubahan kewenangan (X_4) sebesar 1% maka motivasi auditor meningkat sebesar +0,103.
6. Koefisien variabel Stres kerja (X_5) sebesar -0,010, artinya apabila terjadi penurunan nilai variabel Stres kerja (X_5) sebesar 1% maka motivasi auditor menurun sebesar -0,010.

4.6 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, karena modelnya memasukkan beberapa independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif yang dilakukan melalui uji t dan uji f.

4.6.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Untuk mencari nilai F tabel dapat dicari dengan rumus, yaitu:

$$k \quad ; n - k$$

n : Banyak nya responden

k : Jumlah variabel independen

Maka, $F (5 ; 25)$

$F (5 ; 25) = 2,60$ (f tabel)

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,623	5	48,125	6,610	,001 ^b
	Residual	174,743	24	7,281		
	Total	415,367	29			

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil tabel 4.13 pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai F hitung = 6,610 > F tabel 2,60 dengan nilai probabilitas yakni signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh signifikan *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama - sama (simultan) terhadap motivasi auditor. Oleh karena itu, H_0 ditolak H_1 diterima yang menyatakan bahwa *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi auditor.

4.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara masing – masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mencari nilai t tabel dapat di cari dengan rumus, yaitu:

$$t (\alpha /2; n - k - 1)$$

n : Banyaknya responden

k : Jumlah variabel independen

α : Nilai Sig 0,05

Maka, $t (0,05/2 ; 30 - 5 - 1)$

$$t (0,025 ; 24) = \mathbf{2.063 (t \text{ tabel})}$$

Hasil perhitungan regresi secara parsial diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,348	11,166		1,436	,280
Fee audit (X1)	,916	,169	,732	5,409	,000
Kompetensi auditor (X2)	-,038	,199	-,026	-,189	,852
Perubahan kewenangan (X3)	-,248	,285	-,132	-,869	,394
Kepuasan kerja (X4)	,103	,201	,078	,510	,615
Stres kerja (X5)	-,010	,129	-,010	-,077	,939

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T, diketahui bahwa nilai :

1. T hitung untuk variabel *fee* audit sebesar 5,409 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $= 5,409 > T \text{ tabel} = 2,063$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga ini berarti ada pengaruh signifikan *fee* audit terhadap motivasi auditor.
2. T hitung untuk variabel kompetensi auditor sebesar -189 dengan signifikansi $0,852 > 0,05$ dan nilai T hitung $= -0,189 < T \text{ tabel} = 2,063$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menerima H_0 dan menolak H_2 . Sehingga ini berarti tidak ada pengaruh signifikan kompetensi auditor terhadap motivasi auditor.
3. T hitung untuk variabel perubahan kewenangan sebesar -869 dengan signifikansi $0,394 > 0,05$ dan nilai T hitung $= -0,869 < T \text{ tabel} = 2,063$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menerima H_0 dan menolak H_3 . Sehingga ini berarti tidak ada pengaruh signifikan perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor.
4. T hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 510 dengan signifikansi $0,615 > 0,05$ dan nilai T hitung $= 0,510 < T \text{ tabel} = 2,063$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pengujian tersebut menerima H_0 dan menolak H_4 . Sehingga ini berarti tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi auditor.
5. T hitung untuk variabel pemahaman peraturan sebesar -077 dengan signifikansi $0,939 > 0,05$ dan nilai t-hitung $= -0,077 < t\text{-tabel} = 2,063$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut

menerima H_0 dan menolak H_5 . Sehingga ini berarti tidak ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap motivasi auditor.

4.7 Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian Koefisien Determinasi (R²) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Bila R² semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Bila R² semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,492	2,698

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,579. Hal ini berarti 57,9% variabel motivasi auditor dapat dijelaskan oleh variabel *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pagaruh *Fee* audit terhadap Motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, untuk variabel *fee* audit terhadap motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *fee* audit terhadap motivasi auditor yakni dari proses pengujian diperoleh nilai T hitung $>$ T tabel ($5,409 > 2,063$) dengan signifikan sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *fee* audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor.

Dimana penelitian ini juga didukung oleh teori - teori yang dikemukakan sebelumnya, dimana semakin besar *fee* audit yang diberikan klien maka semakin termotivasi juga auditor dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan *fee* audit merupakan faktor pendorong yang mampu menggerakkan auditor agar termotivasi dalam melakukan pekerjaannya lebih baik lagi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nor (2012), dan Aji (2015) yang menyatakan bahwa besarnya suatu penghasilan suatu individu berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Dengan demikian semakin besar *fee* audit yang diterima seorang auditor maka akan semakin tinggi motivasi dari auditor tersebut dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hal itu akan berdampak baik terhadap kualitas audit yang dihasilkan.

4.8.2 Pagaruh Kompetensi auditor terhadap Motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Akuntan

Publik di Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi auditor terhadap motivasi auditor yakni dari proses pengujian diperoleh nilai T hitung $> T$ tabel ($-0,189 < 2,063$) dengan signifikan sebesar $(0,852) > \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor,

Artinya motivasi auditor yang ada di wilayah kota Palembang tidak dipengaruhi oleh besar kompetensi yang dimiliki oleh masing - masing auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sartika, Yulia, dan Herawati (2013) yang mengatakan bahwa Kompetensi auditor tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor namun penelitian yang dilakukan Nor (2012) dan Aji (2015) yang mengemukakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor. Yang artinya kompetensi auditor pada KAP kota Palembang tidak mendorong motivasinya dalam melaksanakan audit.

4.8.3 Pagaruh Perubahan kewenangan terhadap Motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa pengaruh perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor yakni dari proses pengujian diperoleh nilai T hitung $< T$ tabel ($-0,869 < 2,063$) dengan signifikan sebesar $(0,394) > \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perubahan kewenangan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor,

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sartika, Yulia, dan Herawati (2013) yang menyatakan bahwa perubahan kewenangan tidak

berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor. Namun dalam penelitian Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan kewenangan tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor pada KAP Kota Palembang. Yang artinya auditor yang bekerja di KAP Kota Palembang tidak terdorong (termotivasi) dengan ada tidaknya perubahan posisi (Promosi dan demosi).

4.8.4 Pagaruh Kepuasan kerja terhadap Motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap motivasi auditor yakni dari proses pengujian yang diperoleh nilai T hitung $< T$ tabel ($0,510 < 2,063$) dengan signifikan sebesar $(0,615) > \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor.

Hal ini membuktikan bahwa gaji yang diterima, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri yang menjadi tolak ukur /indikator dari kepuasan kerja tidak mempengaruhi motivasi auditor dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) Kota Palembang tidak merasakan kepuasan kerja.

4.8.5 Pagaruh Stres kerja terhadap Motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Akuntan

Publik di Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap motivasi auditor yakni dilakukan dari proses pengujian yang diperoleh nilai T hitung $< T$ tabel $(-0,077 < 2,034)$ dengan signifikan sebesar $(0,939) > \alpha$ $(0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor.

Menurut Newstrom (1993:201) “Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*)”. Yang artinya stres menunjukkan mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, dimana hal ini tergantung dari seberapa besar tingkat stres yang mampu di toleransi oleh suatu individu. Tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja auditor yang pada akhirnya dapat membuat kualitas audit buruk, namun sebaliknya apabila tingkat stres/tekanan tersebut mampu ditoleransi oleh auditor, maka stres tersebut akan mampu memotivasi auditor untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sartika, Yulia, dan Herawati (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh terhadap motivasi auditor. Yang artinya auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Palembang tidak dipengaruhi oleh stres yang dialami auditor karena adanya tekanan, beban kerja yang berlebihan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap motivasi auditor sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis Pertama (H_1) dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Fee* audit (X_1) terhadap variabel dependen motivasi auditor (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi auditor (X_2) terhadap variabel dependen motivasi auditor (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel perubahan kewenangan (X_3) terhadap variabel dependen motivasi auditor (Y).
4. Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_4) terhadap variabel dependen motivasi auditor (Y).
5. Hasil pengujian hipotesis kelima (H_5) dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja (X_5) terhadap variabel dependen motivasi auditor (Y).

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

Jumlah sampel yang digunakan tidak banyak disebabkan karena Beberapa lokasi KAP tidak ditemukan, tidak menerima, dan tidak ada auditor.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dan keterbatasan yang ada, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi auditor yang tidak diteliti oleh peneliti seperti skeptisme profesional auditor, dan yang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah sampel penelitian yang lebih banyak bukan hanya di wilayah kota Palembang tapi juga diluar kota Palembang agar lebih mendapatkan gambaran secara lebih luas dari objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno.2014.Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik.Jakarta:Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno.2016.Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik.Jakarta:Salemba Empat.
- Agus dan Mulyadi. (2016). Pengaruh Fee Audit, Ukuran KAP, Risiko Litigasi, Auditor Switching terhadap Kualitas Audit dengan Kompleksitas Audit sebagai Variabel Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2014.
- Arens, Alvin A., et al. 2011. Auditing dan Jasa Assurance. Jakarta: Erlangga.
- Ariyantini, K. E., Sujana, E., Ari, N., & Darmawan, S. (2014). Pengaruh Pengalaman Auditor , Tekanan Ketaatan (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Bali). E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 2(1).
- Daft, Richard L. 2015. New Era of Management, 11th edition. Australia: Thomson South-Western.
- Ebert, Ronald J. & Ricky W. Griffin. 2007. Bisnis. Alih Bahasa : Rd. Soemarnagara, Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Esa, K. A. (2016). Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor. e-prints Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halim, Abdul. 2015. Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan). Jilid 1. Edisi Kelima. UPP STIM YKPN: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hery. 2017. *Auditing dan Assurans*. PT Grasindo: Jakarta.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. Standar Profesional Akuntan Publik Per 1 Maret 2011, Salemba Empat, Jakarta.
- Kanji, L, Kusumawati, A, & Kartini. (2019). Pengaruh Etika Auditor dan Fee audit terhadap Kualitas audit Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 2597–4084.
- Latifah, S., Oktaroza, M. L., & Sukarmanto, E. (2019). Pengaruh Fee Audit dan Audit Tenur terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). *Prosding Akuntansi*, 5(1), 62–67.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Persada.
- Maslow, Abraham H., 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- Mulyadi. 2014. *Auditing Buku 1*. Edisi Keenam, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Newstrom, John W., (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. McGrawHill.
- Nor. 2012. Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor. Seminar Nasional Akuntansi XII. Universitas Shakuala, Banda Aceh.
- Prasetyawati, G. I., Kusdiasmo, B., & Dewi, S. N. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, Due Professional Care dan Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit. *Advance*, 5(1), 38–47.
- Putra, A. M. T., & Rani, P. (2016). Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor Dan Kompetensi Profesional Terhadap Audit Judgement (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Wilayah DKI Jakarta dan Tangerang Periode 2016). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 80–100.
- Putra, Rendra Permana. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention dengan Gender Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta dan Surakarta). *Jurnal Nominal Volume IV (No. 1)*.

- Rahmi, D. E., Yunilma, Y., & Yulistia, R. (2014). PENGARUH FEE AUDIT, KOMPETENSI, PERUBAHAN KEWENANGAN TERHADAP MOTIVASI AUDITOR (Studikasuk Padang, Pekanbaru, Dan Medan). *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 5(1).
- Rifki dan Yulia. (2017). Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor Dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor. *Survey Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bandung. The Influence Of Audit Fees, Auditor ' S Competence And Authority Changing On Auditor ' S Motivation Auditor*. 4(3), 2791–2795.
- Rifki, K., Darmayanti, Y., & Minovia, A. F. (2014). Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi Univesitas Bung Hatta*, 1-13.
- Robbins, Stephen, P., Judge Tymothy A., 2015. *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Robescu, O., & Iancu, A.-G. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(2), 49–56. <https://doi.org/10.1515/vjes-2016-0006>
- Saputra, I., P., A., Bagia, I., W., S., M., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1)
- Sari, R. A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention. *Cikarang: President University*.
- Sartika, Yulia dan Herawati. (2013). Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor, Risiko Audit, Stres Kerja dan Perubahan Kewenangan terhadap Motivasi Auditor. *Ejurnal.bunghatta.ac.id*.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Universitas Tarumanagara Journal of Accounting*, 17(1), 76817.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sondang P Siagian, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Agustini dan Dian Lestari Siregar. 2020. Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure Dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit Di Bursa Efek Indonesia. Vol.8 No.1.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. (Jakarta : PT. Raja Grafindo. Persada. 2007). hal 126
- Wijaya, S. C. (2020). PENGARUH FEE AUDIT, KOMPETENSI AUDITOR, DAN PERUBAHAN KEWEWANGAN TERHADAP MOTIVASI AUDITOR (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Yang Terdaftar Di BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Wiratmaja, W.J & Budhiartha, K. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Profesional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *EJurnal Akuntansi*, 10(1), 91-106

LAMPIRAN – LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh *Fee* audit, Kompetensi auditor, Perubahan kewenangan,
Kepuasan kerja dan Stres kerja Terhadap Motivasi auditor
(Pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang)**

1. Deskriptif Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki Laki () Perempuan ()

Usia : < 30 () > 4 () 35 – 45 ()

Pendidikan Terakhir : S1 ()
S2 () Lainnya ()

Lamanya Bekerja : < 5 () > 10 () 5 - 10 ()

1. Daftar Pertanyaan

Baca dan pahami pertanyaan berikut ini dengan cermat. Kemudian pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan dari A sampai E berdasarkan pendapat anda dengan membubuhkan tanda (√) atau (X). Setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat setuju

A. FEE AUDIT

NO	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Selama ini besarnya <i>fee</i> audit ditentukan oleh kompleksitas audit yang dilakukan.					
2	Selama ini besarnya <i>fee</i> audit ditentukan oleh tingkat keahlian auditor.					
3	Selama ini besarnya <i>fee</i> audit ditentukan oleh besarnya KAP.					
4	Selama ini besarnya <i>fee</i> audit ditentukan oleh resiko audit yang dihadapi.					
5	Semakin besar risiko penugasan yang saya hadapi, maka semakin tinggi <i>fee</i> audit yang saya peroleh.					

B. KOMPETENSI AUDITOR

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Selama ini auditor pada KAP tempat anda bekerja memiliki pendidikan formal minimal S1 Akutansi.					
2	Selama ini auditor KAP yang memiliki keahlian dapat memberikan audit yang lebih baik.					
3	Selama ini dalam melaksanakan audit, pengalaman praktik auditor KAP ditempat anda bekerja merupakan persyaratan penting dalam bekerja.					
4	Semakin banyak jumlah klien yang saya audit menjadikan audit yang saya lakukan semakin lebih baik.					
5	Selama ini kejujuran dan tanggung jawab auditor KAP terhadap klien merupakan persyaratan penting pada KAP tempat saya bekerja.					

C. PERUBAHAN KEWENANGAN

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Auditor yang selalu lalai dalam tugas yang diberikan dapat dijatuhi sanksi demosi					
2	Demosi yang tidak dilakukan secara profesional dan tidak memperhatikan rasa keadilan akan menurunkan motivasi kerja					
3	Pengalaman Auditor dalam mengaudit suatu pekerjaan akan berpengaruh dalam penentuan promosi auditor.					
4	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam mempromosikan auditor					
5	Ditempat KAP saya bekerja penempatan jabatan disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan					

D. KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang kerjakan setiap bulan.					
2	Saya puas bisa menyelesaikan setiap pekerjaan dengan Baik					
3	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh KAP terhadap auditor					
4	Adanya kedekatan rekan-rekan kerja yang cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya membuat pekerjaan semakin mudah					
5	Adanya ungkapan terima kasih/penghargaan yang saya terima dari atasan ketika saya bekerja dengan baik					
6	Saya puas dengan interaksi antara internal auditor senior dan junior di perusahaan ini.					

E. STRES KERJA

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan					
2	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.					
4	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.					
5	Saya merasa prestasi kerja saya semakin menurun karena terbebani dengan pekerjaan yang berat					
6	Saya mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan permintaan langsung atasan saya.					
7	Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam pekerjaan saya.					

F. MOTIVASI AUDITOR

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Selama ini gaji sebagai auditor di KAP ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.					
2	Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan di KAP membuat saya nyaman dan aman dalam bekerja.					
3	Bagi saya, menjaga hubungan baik dengan auditor lainnya Tempat saya bekerja merupakan bagian penting dalam pekerjaan.					
4	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi untuk kemajuan diri sendiri dan KAP.					
5	Saya menyukai tantangan pada setiap pelaksanaan melakukan pemeriksaan audit.					
6	Bagi saya, betapun sulitnya pekerjaan saya tidak akan menghindar dari tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepada saya.					

7	Saya senang dihargai dan dihormati karena prestasi kerja saya yang baik dalam melaksanakan audit.					
---	---	--	--	--	--	--

TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

Fee audit (X1)					TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
5	4	5	4	4	22
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22
5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24
4	3	5	5	4	21
5	3	5	3	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	2	4	19
4	4	5	5	4	22
4	3	4	4	3	18
4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21
4	3	5	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
4	4	3	3	3	17
4	5	5	5	5	24
4	3	4	3	3	17
4	3	5	4	4	20
5	5	5	4	4	23
3	3	3	4	4	17
5	4	5	4	4	22
5	3	5	4	4	21
3	3	2	2	2	12
4	4	5	3	3	19
4	4	5	4	4	21

Kompetensi Auditor (X2)					TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
3	4	4	3	4	18
4	3	4	3	4	18
3	4	3	5	5	20
3	4	3	4	3	17
3	4	4	3	3	17
4	4	4	3	4	19
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
4	3	3	5	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	3	3	3	3	17
4	4	5	3	3	19
4	4	5	5	4	22
4	4	4	3	4	19
3	2	3	2	2	12
4	3	3	3	3	16
4	3	4	3	3	17
4	3	3	3	3	16
5	3	5	3	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	3	17

Perubahan Kewenangan (X3)					TOTAL
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	4	19
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	3	19
4	4	5	4	4	21
4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	3	5	5	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18
4	5	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
3	5	5	4	4	21
4	3	4	4	4	19
4	3	5	4	4	20
4	4	5	4	3	20
4	2	4	3	5	18
4	3	4	4	4	19
5	4	5	5	4	23
4	4	5	5	4	22
3	2	3	4	4	16
4	2	4	3	3	16
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
3	3	5	4	4	19
4	3	4	4	4	19

Kepuasan kerja (X4)						TOTAL
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
5	5	4	3	4	5	26
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	4	5	29
5	4	3	4	5	5	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	4	5	27

3	3	3	4	4	4	21
5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	4	5	5	27
4	5	4	4	5	5	27
5	5	4	4	5	4	27
5	5	5	5	4	5	29
4	3	3	4	3	4	21
5	4	4	3	4	5	25
5	4	4	5	5	5	28
4	5	4	5	5	3	26
4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	5	4	27
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	3	3	4	22
3	4	3	4	3	3	20
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	3	4	3	20

Stres kerja (X5)							TOTAL
X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	
2	2	3	2	3	3	3	18
2	5	4	4	4	4	4	27
2	2	3	3	3	3	2	18
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	3	4	3	3	4	23
4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	4	3	3	3	3	24
3	5	5	5	5	3	4	30
4	3	4	3	4	3	3	24
3	3	4	4	4	3	3	24

5	3	5	4	4	3	4	28
2	4	4	4	4	3	4	25
2	2	4	4	2	2	4	20
4	4	5	4	4	4	3	28
4	4	5	4	4	4	4	29
3	3	4	3	4	3	3	23
3	4	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	3	3	4	3	3	24
3	5	5	5	5	5	4	32
4	3	4	3	3	3	4	24
4	4	5	4	3	4	5	29
2	2	5	2	4	4	5	24
4	3	5	5	4	3	4	28
4	5	5	5	5	5	4	33
3	3	4	3	3	3	4	23
2	4	4	4	4	2	4	24
4	2	4	4	2	2	2	20
4	3	2	4	4	4	2	23

Motivasi Auditor (Y)							TOTAL
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
4	5	4	4	3	4	4	28
5	4	4	5	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	4	4	4	3	3	26
5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	5	4	4	5	1	28
4	5	4	5	4	3	5	30
4	5	5	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30

3	2	3	3	3	3	2	19
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	3	4	3	3	4	25
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	2	3	4	3	3	21
4	5	5	5	4	3	4	30
4	3	4	3	4	3	3	24
4	4	4	4	4	5	5	30
3	4	4	3	4	4	4	26
3	2	4	3	2	2	3	19
5	4	5	4	3	3	4	28
5	4	4	4	4	3	4	28

Data Hasil Pengujian Validitas

(N = 30, α = 5% r tabel = 0,361)

Fee audit (X₁)

No Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	0,719	Valid
Item 2	0,723	Valid
Item 3	0,811	Valid
Item 4	0,782	Valid
Item 5	0,900	Valid

Kompetensi auditor (X₂)

No Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	0,827	Valid
Item 2	0,794	Valid

Item 3	0,891	Valid
Item 4	0,705	Valid
Item 5	0,921	Valid

Perubahan kewenangan (X₃)

No Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	0,650	Valid
Item 2	0,739	Valid
Item 3	0,641	Valid
Item 4	0,705	Valid
Item 5	0,434	Valid

Kepuasan kerja (X₄)

No Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	0,781	Valid
Item 2	0,637	Valid
Item 3	0,763	Valid
Item 4	0,642	Valid
Item 5	0,710	Valid
Item 6	0,742	Valid

Stres kerja (X₅)

No Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
----------------------	-----------------	-------------------

Item 1	0,364	Valid
Item 2	0,813	Valid
Item 3	0,670	Valid
Item 4	0,721	Valid
Item 5	0,770	Valid
Item 6	0,733	Valid
Item 7	0,596	Valid

Motivasi auditor (Y)

No Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Item 1	0,631	Valid
Item 2	0,805	Valid
Item 3	0,647	Valid
Item 4	0,815	Valid
Item 5	0,735	Valid
Item 6	0,731	Valid
Item 7	0,688	Valid

Sumber: Data diolah 2021

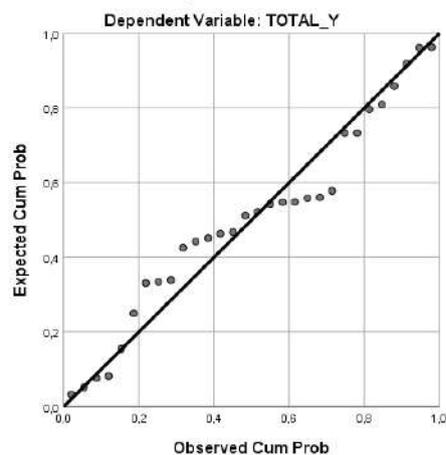
Data Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
<i>Fee</i> audit	0,842	Reliabel
Kompetensi auditor	0,888	Reliabel
Perubahan kewenangan	0,629	Reliabel
Kepuasan kerja	0,803	Reliabel
Stres kerja	0,790	Reliabel
Motivasi auditor	0,843	Reliabel

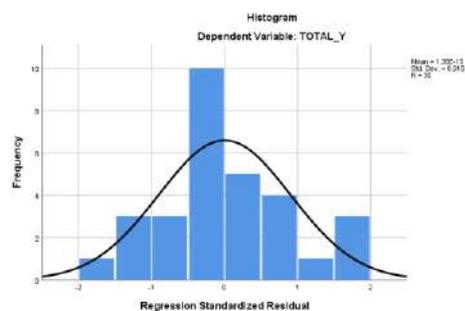
Sumber: Data diolah 2021

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Normalitas Histogram

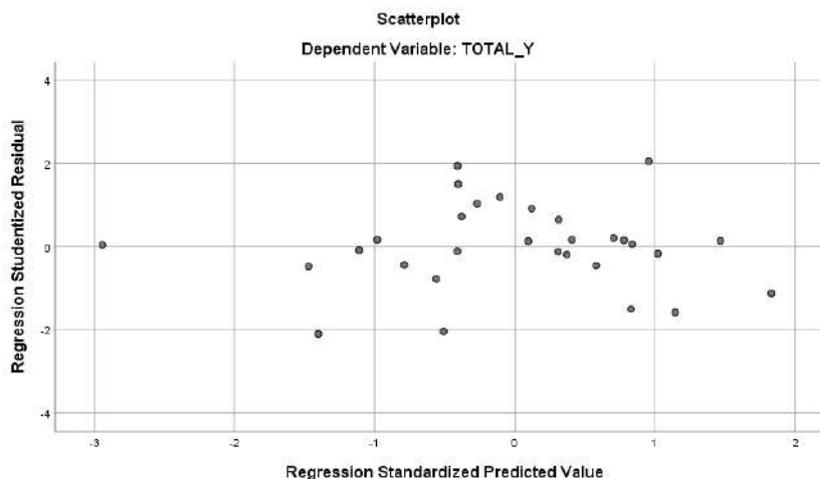


Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,735	10,651		1,196	,243		
<i>Fee</i> audit	,911	,167	,727	5,463	,000	,976	1,025
Kompetensi auditor	-,098	,165	-,085	-,592	,560	,832	1,202
Perubahan kewenangan	-,275	,287	-,147	-,959	,347	,741	1,350
Kepuasan kerja	,141	,204	,108	,691	,496	,714	1,400
Stres kerja	-,003	,128	-,003	-,026	,979	,969	1,032

a. Dependent Variable: Motivasi auditor

Hasil Uji Scatter Plot



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,498	2,681

a. Predictors: (Constant), *Fee* audit, Kompetensi auditor, kepuasan kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Motivasi auditor

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12,735	10,651		1,196	,243
<i>Fee</i> audit	,911	,167	,727	5,463	,000
Kompetensi auditor	-,098	,165	-,085	-,592	,560
Perubahan kewenangan	-,275	,287	-,147	-,959	,347
Kepuasan kerja	,141	,204	,108	,691	,496
Stres kerja	-,003	,128	-,003	-,026	,979

a. Dependent Variable: Motivasi auditor