

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya perekonomian di dunia membuat permintaan akan informasi dalam ekonomi semakin meningkat. Salah satu informasi yang paling diandalkan dalam dunia perekonomian adalah laporan keuangan. Laporan keuangan yang baik dan benar dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat dan meningkatkan kredibilitas pada organisasi tersebut. Namun, dalam kenyataannya tidak semua pihak, baik internal maupun eksternal percaya pada laporan keuangan organisasi/perusahaan sepenuhnya (Way, 2020).

Sejalan dengan berkembangnya dunia bisnis membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa (Fadillah, 2021). Menurut Hutagalung (2019), akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan lainnya seperti investor, pemerintah, kreditor dll. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri agar terhindar dari kesalahan pada proses audit.

Kasus kegagalan audit terbaru menimpa PT. Garuda Indonesia. Kementerian Keuangan memaparkan tiga kelalaian Akuntan Publik (AP) dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018. Hal itu akhirnya berujung sanksi dari Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK). Adapun laporan keuangan tersebut diaudit oleh AP Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. Dari hasil pemeriksaan, terbukti bahwa AP sudah melakukan kelalaian. Tak hanya itu, Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat Kasner bernaung pun diminta untuk mengendalikan standar pengendalian mutu KAP (Pryanka, 2019).

Di Bali sendiri pada tanggal 16 Agustus 2021, dalam perkara Nomor ; 62/Pid.B/2021/PN.Gin Pengadilan Negeri Gianyar menjatuhkan hukuman pidana penjara selama 16 bulan kepada terdakwa seorang WN asal Belanda. Dalam kasus ini terdakwa bernama John Winkel merupakan seorang direktur utama sekaligus pemegang saham (pendiri) di perusahaan PT. Mitra Prodin. Ia juga pendiri perusahaan bergerak dibidang kertas rokok. Namun, dia dilaporkan oleh komisarisi di perusahaan tersebut, yakni Antony Rhodes. Kasus ini sejatinya terkait hutang piutang (kasbon) yang terjadi tahun 2016-2019. Namun, kemudian berujung pada pelaporan di kepolisian hingga di meja hijau sejak awal tahun 2021 di PN Gianyar. Di mulai dari proses sidang hingga putusan pada 16 Agustus 2021, kasus ini kemudian menyeret nama KAP Ida Ayu Budhananda, selaku KAP yang melaksanakan audit pada PT. Mitra Prodin. Majelis Hakim di dalam putusannya mengakui bahwa hasil audit dari Akuntan Publik Ida Ayu Budhananda yang dijadikan bukti utama menuduh terdakwa ternyata cacat dan invalid. Awalnya hasil auditnya menyatakan terdakwa merugikan perusahaan sejumlah 3,1 milyar rupiah,

namun setelah diperiksa di depan sidang saat pemeriksaan akuntan publik, saksi Ida Ayu Budhananda tidak bisa mengelak bahwa hasil auditnya invalid. Ketidakbenaran hasil audit diakui oleh saksi saat dilakukan *crosscheck* di depan sidang. Ada salah penjumlahan, *double* pencatatan, salah klasifikasi, dan banyak pengeluaran untuk perusahaan dimasukan sebagai pengeluaran pribadi terdakwa. Hal ini telah diakui pula oleh kasir dari perusahaan bahwa terjadi banyak kecacatan, tidak valid dalam laporan audit (Suaradewata, 2021).

Kasus sebelumnya yang sempat terjadi di Bali yaitu pada Mei 2007 adalah kasus Kantor Akuntan Publik Drs. Ketut Gunarsa yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Bali Hai Resort and Spa untuk tahun buku 2004 yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen. Menteri Keuangan (Menkeu) membekukan izin Akuntan Publik (AP) Drs. Ketut Gunarsa, pemimpin rekan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) K.Gunarsa dan I.B Djagera selama enam bulan. Pembekuan izin yang tertuang dalam keputusan Nomor 325/KM.1/2007 itu mulai berlaku sejak tanggal 23 Mei 2007. Selama izinnya dibekukan, KAP tersebut dilarang memberikan jasa attestasi termasuk audit umum, review, audit kinerja dan audit khusus (Detikfinance, 2007).

Kasus ini membuktikan masih belum maksimal dan optimalnya peran seorang auditor sehingga menyebabkan rusaknya kepercayaan KAP secara umum dan khususnya KAP dimana mereka bekerja dimata publik. Untuk meningkatkan kepercayaan klien kepada auditor, kantor akuntan publik harus lebih memperhatikan kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putri, 2018). Untuk penilaian dari kinerja auditor tidak hanya dilihat dari hasilnya saja, namun juga dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku (Safrizal, *et al.*, 2020)

Adanya hubungan baik antara auditor dan tempat kerjanya akan menumbuhkan komitmen tidak hanya dari diri auditor tapi komitmen pada organisasi secara global. Auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi akan memiliki jiwa membela organisasinya dan berusaha meningkatkan prestasi serta kinerja yang dimilikinya. Penelitian Faruq (2019) serta Marita dan Yossy (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun penelitian tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya Hariyanti (2018) dan Halim (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Dalam menjalankan perannya, kompetensi dasar atau minimal yang harus dimiliki auditor mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan/keahlian (*skill*), dan sikap perilaku (*attitude*). Dengan adanya kompetensi auditor diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas-tugasnya. Sholihah (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Liman dan Merkusiwati (2017) serta Aprimulki (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Perusahaan atau organisasi memiliki peran yang penting untuk mewujudkan kondisi kerja yang baik. Perusahaan dapat memberikan rangsangan atau dorongan-dorongan kepada auditor sebagai upaya motivasi agar kinerjanya sesuai dengan ketentuan dan harapan perusahaan. Hasil penelitian Eva, *et al.*, (2021) serta Marita dan Yossy (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, kedua hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Wijaya (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor dituntut untuk lebih meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan komitmen serta hubungan rekan sekerja maupun pihak lain dari luar perusahaan. Banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor dapat menyebabkan tingginya beban kerja. Tingginya beban kerja akan mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil penelitian Putri (2020) serta Syamsu, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun demikian, penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan oleh Olivia, *et al.*, (2021) serta Sitompul (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain adanya beban kerja, auditor juga dituntut untuk selalu objektif dan transparan dalam pekerjaannya tetapi di sisi lain adanya ikatan kerja dengan perusahaan memberikan batasan atas banyaknya peran yang diambil dalam segi pekerjaan maupun kegiatan lainnya. Hasil penelitian Siswanti (2018) dan Primaningtyas (2019) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh hasil

penelitian Syamsu, *et al.*, (2019) serta Ardhian, *et al.*, (2017) dan Aprimulki (2017) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dan dimotivasi oleh adanya kasus kegagalan audit yang telah menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja auditor dengan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu komitmen organisasi, kompetensi, motivasi, beban kerja dan konflik peran.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 5) Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 4) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali
- 5) Untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Untuk mahasiswa penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu hasil studi empiris untuk memberikan pemahaman, gambaran dan wawasan mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, motivasi, beban kerja dan konflik peran terhadap kinerja auditor di KAP khususnya auditor yang berada di Bali. Untuk universitas hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan memberikan pandangan

terhadap pengembangan kinerja auditor serta mampu menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah terkait.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan informasi kepada perusahaan dalam pengambilan keputusan serta evaluasi kinerja auditor. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan akuntan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akuntan publik dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya dalam mangaudit laporan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Heider (1958), teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan seorang tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan di tentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti sifat, karakter, sikap, dll dan faktor eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Teori atribusi menjelaskan pemahaman akan reaksi seorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami.

Teori atribusi menjelaskan terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispotitional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 2018:251).

Dispotitional attributions atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri,

kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut (Luthans, 2018:251). Faktor internal dan eksternal dari kinerja auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas dalam menjalankan aktivitas.

Berdasarkan definisi dari teori atribusi dapat dilihat bahwa kinerja auditor juga dipengaruhi oleh faktor internal (*dispositional attributions*) dan faktor eksternal (*situational attributions*). Dalam penelitian ini komitmen organisasi, kompetensi, motivasi serta beban kerja dapat dikategorikan sebagai faktor internal, dimana adanya komitmen yang tinggi dari auditor terhadap organisasinya akan menumbuhkan loyalitas serta rasa turut memiliki, perasaan seperti ini akan menjadi sebuah motivasi yang mendorong auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan baik, begitupun sebaliknya. Sedangkan konflik peran dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal. Dalam organisasi yang kompleks kecukupan atau ketidakcukupan informasi serta adanya instruksi ganda yang saling berbeda dan harus dilakukan pada waktu bersamaan merupakan refleksi dari konflik peran (Mangkunegara, 2017). Adanya konflik peran akan menambah tekanan serta mempengaruhi emosi auditor dalam menjalankan perannya, sehingga inti dari kaitan teori atribusi dengan variabel penelitian adalah penyebab dan motif tentang perilaku seseorang auditor dalam menjalankan serta mempertahankan perannya secara objektif dan profesional.

2.1.2 Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara umum diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya (Mangkunegara, 2017:67). Andini (2017) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor yang sangat penting ini perlu untuk dikomparasikan dengan standar yang ditandai dengan penyelesaian tugas dengan menggunakan seluruh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, tugas yang dapat diselesaikan sesuai dengan target serta kemampuan auditor dalam memaksimalkan penggunaan *resources* yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang kompleks dan terstruktur (Eva, *et al.*, 2021).

Menurut Mangkunegara (2017:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan mempermudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan baik kemampuan dari pendidikan maupun keahlian lain sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi yang tinggi diperlukan untuk menghadapi situasi kerja.

Selain dari lingkungan motivasi ditumbuhkan dari diri sendiri untuk menjadi kekuatan diri.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Robbins (2018:123) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Kasmir (2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Menurut Rivai (2018:186), dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, tujuan organisasi, dan ikatan kerja sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja merupakan suatu tolak ukur keberhasilan perusahaan. Menurut Luthans (2018), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu karyawan akan memberikan kesetiaan serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Karyawan yang memiliki sikap komit terhadap suatu organisasi akan memiliki jiwa membela organisasinya dan berusaha meningkatkan prestasi yang dimilikinya. Selain itu, seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memiliki rasa mental keyakinan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasinya dan mendorong keterlibatan diri seseorang dalam mengambil keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense*

of belonging) bagi karyawan terhadap organisasi (Marita dan Yossy, 2018). Komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan dua sikap yang berhubungan dengan organisasi atau profesi yaitu:

- 1) Identifikasi yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu pemahaman dalam suatu pekerjaan terhadap perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.

2.1.4 Kompetensi

Edison, *et al.*, (2018:142) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Perkembangan kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Kompetensi dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan serta sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi. Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan (Mulyadi, 2017).

Safrizal, *et al.*, 2020 menyatakan bahwa seorang auditor harus memiliki kemampuan dalam rangka mempertahankan profesionalismenya guna memenuhi standar kompetensinya, agar benar-benar dapat dikatakan sebagai profesionalisme auditor. Menurut Aprimulki (2017), kompetensi merupakan keahlian seorang

auditor yang diperoleh dari pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan. Setiap auditor wajib memenuhi persyaratan tertentu untuk menjadi auditor.

Agoes (2017:146) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup tiga hal yaitu:

- 1) Penguasaan ilmu/pengetahuan (*knowledge*).
- 2) Keterampilan (*skill*) yang mencakupi.
- 3) Sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.

2.1.5 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari perkataan latin, yaitu *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Weiner (1990) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Marita dan Yossy (2018) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi menjadi faktor yang penting untuk seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang ditetapkan dapat berupa banyak hal, salah satunya adalah kinerja yang baik (Siswanti, 2018).

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Motivasi merupakan respon seseorang terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri auditor agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh auditor tercapai. Motivasi kerja yang baik pada auditor menimbulkan semangat ataupun dorongan berkerja pada auditor terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang berkerja tinggi maka kinerja yang dicapai akan tinggi pula (Eva, *et al.*, 2021).

Untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja yang positif di dalam diri pegawai, maka seorang pemimpin harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor berikut (Sutrisno, 2017:116) :

1) Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-

hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.6 Beban Kerja

Vanchapo (2020:1) mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan persepsi atas kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meidilisa dan Hendra,

2020). Manusia memiliki tingkat pembebanan beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang menjadi *overstress* dan sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja dan menyebabkan *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan pembagian tingkat pembebanan yang optimum.

Putri (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan. Beban kerja merupakan satu unsur yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Berdasarkan berbagai definisi tentang beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2017:131), terdapat beberapa dimensi dalam beban kerja, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
 - a) Terlalu banyak waktu lembur
 - b) Hampir tidak pernah ada waktu luang
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- a) Sangat sedikit diperlukan usaha secara mental dengan penuh kesadaran atau sangat sedikit diperlukan konsentrasi
- b) Cukup diperlukan usaha secara mental dengan kesadaran atau diperlukan cukup konsentrasi
- c) Sangat diperlukan usaha mental dan konsentrasi tinggi aktivitas yang sangat kompleks sehingga diperlukan perhatian penuh

2.1.7 Konflik Peran

Mangkunegara (2017) mendefinisikan konflik sebagai suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam organisasi ketidakmampuan individu untuk memahami sepenuhnya kompleksitas organisasi perusahaan seperti kesulitan hubungan interpersonal, praktek organisasi formal dan informal, kecukupan atau ketidakcukupan informasi serta adanya instruksi ganda yang saling berbeda dan harus dilakukan pada waktu bersamaan merupakan refleksi dari konflik peran. Fadillah (2021) menyebutkan bahwa konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang.

Konflik peran dapat timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Putri (2020) mengemukakan bahwa ketika seseorang mendapatkan dua perintah yang berbeda dalam waktu yang

bersamaan dapat menyebabkan orang tersebut serba salah dalam menjalankan tugasnya.

Konflik peran juga bisa timbul akibat adanya pertentangan tugas dan tanggung jawab, tugas bukan bagian pekerjaan, tuntutan yang bertentangan, dan antara nilai dan keyakinan pribadi bertentangan saat melakukan pekerjaan. Luthans (2018) menyatakan bahwa konflik peran terdiri dari tiga jenis utama yaitu:

- 1) Konflik antara individu dengan perannya. Konflik ini terjadi antara kepribadian individu itu sendiri dengan harapan akan peran yang dilakukannya.
- 2) Konflik dalam peran (*intra role conflict*), adalah konflik yang disebabkan oleh harapan berlawanan terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.
- 3) Konflik antar peran (*inter role conflict*), adalah konflik yang timbul dari harapan serta tanggung jawab yang berbeda dari dua atau lebih peran yang dijalankan bersamaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang terkait di dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Aprimulki (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh konflik peran, kelebihan peran, independensi, dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang). Penelitian ini menggunakan pengaruh konflik peran, kelebihan peran, independensi, dan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen serta kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. Teknik analisis data

yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan regresi moderating. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, kelebihan peran, independensi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dan dimoderasi oleh kecerdasan spiritual. Adapun persamaan penelitian Aprimulki (2017) dengan peneliti adalah penggunaan variabel yaitu konflik peran dan kompetensi serta teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kelebihan peran, independensi, penggunaan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi, yang mana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian serta pemilihan lokasi penelitian yang berbeda.

- 2) Astuti (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja auditor. Objek penelitian ini adalah KAP yang berada di daerah Semarang. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 38. Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh bahwa kompetensi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Di dalam penelitiannya Astuti (2017) hanya menggunakan dua variabel sedangkan peneliti menggunakan empat variabel, dari ke empat variabel tersebut baik peneliti dan Astuti (2017) menggunakan variabel kompetensi serta teknik analisis regresi linear berganda selain itu, lokasi penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali.
- 3) Ruhbaniah, *et al.*, (2017) melakukan penelitian mengenai determinan kinerja auditor internal pada inspektorat se-Pulau Lombok. Penelitian ini bertujuan

untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi terhadap kinerja auditor internal. Sampel penelitian ini adalah auditor internal baik Jabatan Fungsional Auditor (JFA) maupun Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) pada Inspektorat se-Pulau Lombok di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh fungsional baik Fungsional Auditor (FA) dan fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah di Daerah (P2UPD) di Inspektorat se-Pulau Lombok berjumlah 141 auditor internal. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit, pengalaman dan independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini juga menemukan bukti bahwa konflik peran mampu mempengaruhi kinerja auditor internal tetapi dengan arah negatif, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian Ruhbaniah, *et al.*, (2017) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama hanya satu yaitu konflik peran namun, dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linier berganda selain itu, penentuan sampel serta lokasi penelitian juga berbeda dimana peneliti menggunakan metode sampling jenuh.

- 4) Istiariani (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Objek dari penelitian ini adalah auditor BPKP provinsi Jateng.

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. 2) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. 3) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian Istiariani (2018) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama hanya satu yaitu variabel kompetensi selain itu teknik analisis serta lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan penelitian berlokasi pada KAP di Bali.

- 5) Kurniawan (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini menggunakan pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran sebagai variabel independen dan kinerja auditor internal sebagai variabel dependen. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal pada PSTNT Batan di Kota Bandung. Variabel dalam penelitian Kurniawan (2018) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama hanya satu yaitu konflik peran namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu penentuan sampel serta lokasi

penelitian juga berbeda, dimana peneliti menggunakan metode sampling jenuh dan lokasi penelitian pada KAP di Bali.

- 6) Marita dan Yossy (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme, etika profesi independensi motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini menggunakan profesionalisme, etika profesi independensi, motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja auditor internal sebagai variabel dependen. Sampel penelitian adalah sebanyak 31,2% (50) dari populasi (160) dimana penentuan sampel diambil dari pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto, (2007:112), yaitu apabila objek atau populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila objeknya besar dapat diambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, etika profesi independensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian Marita dan Yossy (2018) berbeda dengan peneliti, dimana variabel sama adalah motivasi dan komitmen namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda selain itu penentuan sampel serta lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti menggunakan metode sampling jenuh dan lokasi penelitian pada KAP di Bali.
- 7) Putri (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja auditor dimediasi kepuasan

kerja (studi kasus di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). Penelitian ini menggunakan pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komitmen afektif sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen serta kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda 2 tahap dan *path analysis*. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, beban kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik peran dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja auditor. Di dalam penelitiannya Putri (2018) menggunakan variabel dan teknik analisis yang sama dengan peneliti yaitu konflik kerja dan beban kerja, serta teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Lokasi penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali.

- 8) Saraswati dan Badera (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidak jelasan peran pada kinerja auditor KAP di Bali. Penelitian ini menggunakan profesionalisme, pengalaman kerja konflik peran, ketidak jelasan peran dan kinerja auditor sebagai variabel devenden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa

profesionalisme, pengalaman kerja, ketidak jelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel penelitian Saraswati dan Badera (2018) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama adalah konflik peran namun dianalisis dengan teknik analisis yang sama yakni analisis regresi linear berganda serta lokasi penelitian yang sama yaitu KAP di Bali.

- 9) Andini (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dimediasi komitmen organisasi (studi kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor secara parsial terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda 2 tahap. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Di dalam penelitiannya Andini (2019) menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja auditor dengan dimediasi kinerja organisasi sedangkan peneliti menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Lokasi penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali. Adapun teknik analisis peneliti menggunakan teknik yang sama yaitu teknik analisis regresi linear berganda.

- 10) Hutagalung (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan independensi auditor terhadap kinerja auditor pada KAP di Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda 2 tahap. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan independensi auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian Hutagalung (2019) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama adalah variabel motivasi. Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali. Adapun teknik analisis peneliti menggunakan teknik yang sama yaitu teknik analisis regresi linear berganda.
- 11) Dwiyanto dan Yanti (2020) meneliti pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal (studi kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). Data ordinal diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert, sehingga untuk mentransformasikan data ordinal ini dapat menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 36 responden yang terdiri atas : auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) pada Inspektorat Kabupaten Bandung Barat. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompetensi, independensi dan profesionalisme auditor internal secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bandung Barat. Dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian Dwiyanto dan Yanti (2020) peneliti juga meneliti variabel yang sama yaitu kompetensi, selain itu peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner serta teknik analisis regresi linear berganda.

- 12) Putri (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh konflik peran, beban kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Penelitian ini dilakukan terhadap auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bertempat di wilayah DKI Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda 2 tahap. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa : 1) Konflik peran dan beban kerja pengaruh positif terhadap kinerja auditor; 2) *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor; 3) Konflik peran, beban kerja, dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Variabel dalam penelitian Putri (2020) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama adalah variabel konflik peran serta beban kerja. Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali. Adapun teknik analisis peneliti menggunakan teknik yang sama yaitu teknik analisis regresi linear berganda.
- 13) Said (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. penelitian ini menggunakan pengaruh motivasi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner dan jumlah

sampel sejumlah 55 auditor. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) 3,0 untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel dalam penelitian Said (2020) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama adalah variabel motivasi namun, menggunakan metode pengumpulan data yang sama yakni kuisioner. Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali. Adapun teknik analisis peneliti menggunakan teknik yang berbeda yaitu teknik analisis regresi linear berganda.

- 14) Yulianti *et al* (2020) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Penelitian ini dilaksanakan di inspektorat Provinsi Riau sampel yang digunakan seluruh auditor internal pada inspektorat Provinsi Riau yang berjumlah 47 orang. Sumber data dalam penelitian ini berupa kuisioner yang kemudian disebar oleh peneliti kepada auditor internal di inspektorat Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM - PLS). Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau. Budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau. Variabel dalam penelitian Yulianti, *et al.*, (2020) berbeda dengan peneliti, dimana variabel yang sama hanya satu yaitu variabel

kompetensi, selain itu teknik analisis serta lokasi penelitian juga berbeda, dimana peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan penelitian berlokasi pada KAP di Bali.

- 15) Eva, *et al.*, (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi, komitmen organisasi, struktur audit dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada KAP di Kota Malang). Penelitian ini menggunakan pengaruh independensi, komitmen organisasi, struktur audit dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi, komitmen organisasi, struktur audit dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Di dalam penelitiannya, Eva, *et al.*, (2021) hanya menggunakan tiga variabel sedangkan peneliti menggunakan empat variabel, dari variabel penelitian tersebut baik peneliti dan Astuti (2017) sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan motivasi selain itu peneliti menggunakan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Adapun lokasi penelitian dilakukan ditempat yang berbeda dimana peneliti melakukan penelitian pada KAP yang ada di Bali.