



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
(KAP) BEKASI**

SKRIPSI

Brigita Kresna Wati

1802015242

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
(KAP) BEKASI**

SKRIPSI

Brigita Kresna Wati

1802015242

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) BEKASI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau diteliti oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penelitian (Skripsi) ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 10 Oktober 2022
Yang menyatakan



(Brigita Kresna Wati)
NIM 1802015242

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) BEKASI**

NAMA : **Brigita Kresna Wati**

NIM : **1802015242**


PROGRAM STUDI : **AKUNTANSI**

TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Meita Larasati, S.Pd., M.Sc.	
Pembimbing II	Ade Maya Saraswati, S.E., MM	

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Meita Larasati, S.Pd., M.Sc.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) BEKASI

Yang disusun oleh :
Brigita Kresna Wati
1802015242

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 16 November 2022

Tim penguji,

Ketua, Merangkap anggota :

(Mulyaning Wulan, S.E., M.Ak.)

Sekretaris, Merangkap anggota :

(Bambang Tutuko, S.E., M.Si., Ak., CA.)


Anggota :


(Ahmad Sonjaya, S.E., M.Si.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Meita Larasati, S.Pd., M.Sc.)


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Brigita Kresna Wati
NIM : 1802015242
Program Studi : SI Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu dan pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) BEKASI”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Juli 2022

Yang menyatakan



(Brigita Kresna Wati)

NIM 1802015242

ABSTRAKSI

Brigita Kresna Wati (1802015242) PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) BEKASI

Skripsi. Program Sarjana Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik.

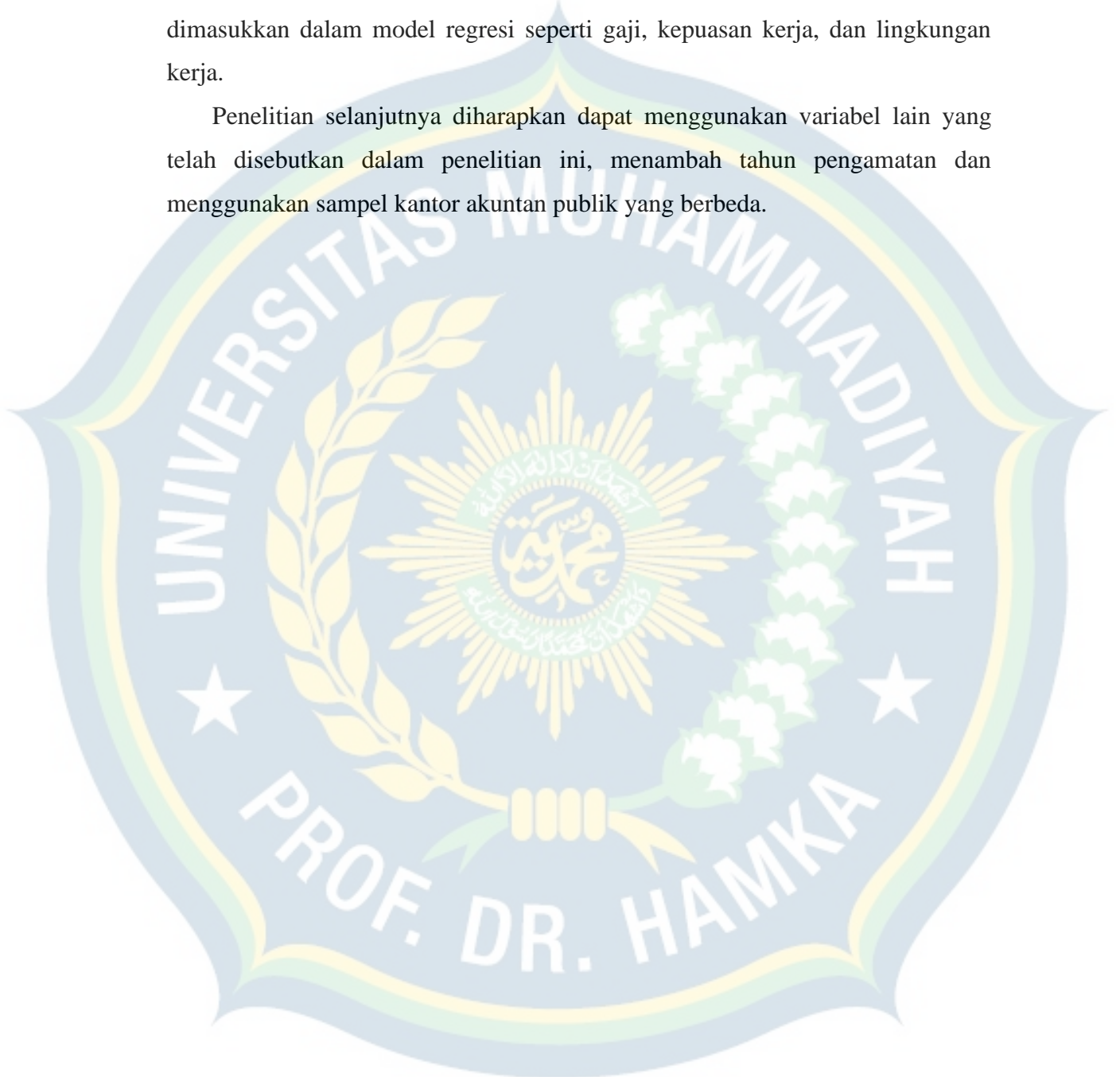
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berbentuk asosiatif dimana sampel kantor akuntan publik yang digunakan sebanyak 6 (enam) kantor akuntan publik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis akuntansi, analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

Secara parsial (uji t), motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0,001 < 0.05$) dengan nilai $t_{hitung} 3.481 > t_{tabel} 2.540$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial (uji t) gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.027 < 0.05$) dengan nilai $t_{hitung} 2.274 < t_{tabel} 2.540$ dan nilai signifikansi $0.027 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Secara parsial (uji t) Pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja auditor Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.15 < 0.05$) dengan nilai $t_{hitung} 2.509 < t_{tabel} 2.540$ dan nilai signifikansi $0.015 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.

secara simultan H_4 di terima artinya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir, terhadap kinerja auditor dengan nilai *Adjusted*

R Square sebesar 0.760 hal ini berarti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir menjelaskan 24% kinerja auditor sedangkan sisanya sebesar 76% (100% - 24%). dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti gaji, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang telah disebutkan dalam penelitian ini, menambah tahun pengamatan dan menggunakan sampel kantor akuntan publik yang berbeda.



ABSTRACT

Brigita Kresna Wati (1802015242)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE AND CAREER DEVELOPMENT OPPORTUNITIES ON THE PERFORMANCE OF AUDITORS AT THE BEKASI PUBLIC ACCOUNTING FIRM

Essay. Undergraduate Program in Accounting Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style and Career Development Opportunities on the Work Performance of Auditors in Public Accounting Firm.

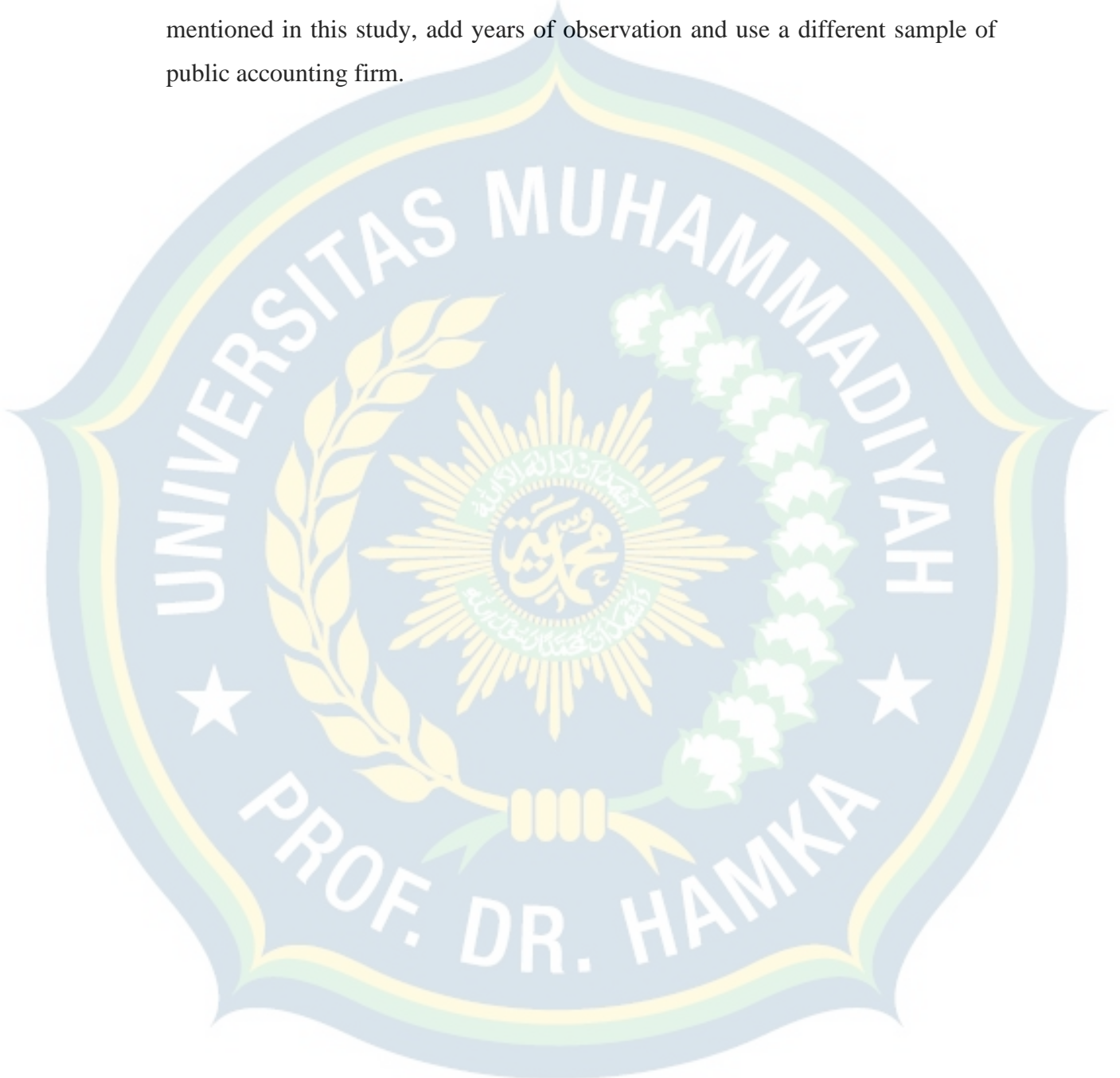
The purpose of this study was to determine the work motivation, leadership style and career development opportunities on the performance of auditors at the Bekasi public accounting firm. The method used in this study is an associative quantitative method where the sample companies used are 6 (six) mining companies. The sampling technique used is purposive sampling. The data processing and analysis techniques used are accounting analysis, descriptive statistical analysis, and multiple linear regression analysis using SPSS version 25.

Partially (t test), work motivation on auditor performance. This can be proven by a significance value less than 0.05 ($0.001 < 0.05$) with a tcount of $3.481 > t_{table} 2.540$ and a significance value of $0.001 < 0.05$, then H_0 rejected and H_1 accepted. Partially (t test) leadership style on auditor performance. This can be proven by a significance value smaller than 0.05 ($0.027 < 0.05$) with a tcount value of $2.274 < t_{table} 2.540$ and a significance value of $0.027 < 0.05$ then H_0 is accepted and H_2 rejected. Partially (t test) The effect of career development opportunities on auditor performance. This can be proven by a significance value smaller than 0.05 ($0.015 < 0.05$) with a tcount value of $2.509 < t_{table} 2.540$ and a significance value of $0.015 < 0.05$ then H_0 is accepted and H_3 is rejected.

Simultaneously H_4 is accepted, meaning that work motivation, leadership style and career development opportunities, on auditor performance with an Adjusted R Square value of 0.760, this means that work motivation, leadership style and career development opportunities explain 24% auditor performance while the

remaining 76% (100% - 24%). explained by other variables not included in the regression model such as salary, job satisfaction, and work environment.

Future research is expected to be able to use other variables that have been mentioned in this study, add years of observation and use a different sample of public accounting firm.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia nya kepada penulis. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya dan para sahabatnya. Yang telah membawa kita semua umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang dengan pengetahuan.

Pada kesempatan kali ini, dengan mengucapkan rasa syukur yang sebesarbesarnya, bahwasanya saya selaku mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Dimana penyusunan ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program studi S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Penyusunan dan pembuatan laporan hasil magang ini saya banyak sekali mendapatkan bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Karena itu, pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurrasyidin, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan SE., M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Ibu Meita Larasati, S.Pd., M.Sc selaku Ketua Bidang Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA. Dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan ilmu – ilmu yang bermanfaat serta selalu memberikan masukan apabila ada kesalahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

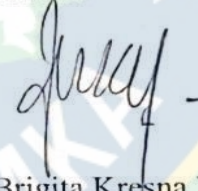
8. Ibu Ade Maya Saraswati, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi serta arahan dan bimbingannya hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan yaitu Eny Puspita Sari, Syifa Aulia Ramadhani, Sharah Dwi Adiba yang selalu memberikan motivasi, saran dan doa.
Saya menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak terdapat kekurangan maupun kekeliruan.

Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap, skripsi ini dapat dijadikan referensi dan sarana untuk menambah pengetahuan bagi pembaca maupun pihak yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 20 Juli 2022

Peneliti



Brigita Kresna Wati
Nim. 1802015242

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KAPENTINGAN SKRIPSI	v
ABSTRAKSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Permasalahan	Error! Bookmark not defined.
1.2.1 Identifikasi Masalah	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.2.2 Pembatasan Masalah	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.2.3 Perumusan Masalah.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Mafaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Telaah Pustaka	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Audit	Error! Bookmark not defined.
2.2.1.1 Pengertian Audit.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.1.2 Tujuan Audit	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.1.3 Jenis-Jenis Audit.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.1.4 Standar Audit	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.2 Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.

2.2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.2	Teori Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.3	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3	Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.2.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.2.3.2	Teori Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3.3	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.2.3.4	Indikator Gaya Kepemimpinan....	Error! Bookmark not defined.
2.2.4	Kesempatan Pengembangan Karir	Error! Bookmark not defined.
2.2.4.1	Pengertian Kesempatan Pengembangan Karir ..	Error! Bookmark not defined.
2.2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	Error! Bookmark not defined.
2.2.5	Kinerja Auditor	Error! Bookmark not defined.
2.2.5.1	Pengertian Kinerja Auditor	Error! Bookmark not defined.
2.2.5.2	Jenis-jenis Auditor	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.3	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Populasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Teknik Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.

4.1.2 Sejarah Singkat Kantor Akuntan Publik..	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Profil Singkat Kantor Akuntan Publik dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
	Bookmark not defined.
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Deskripsi Data	70
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.2.3 Uji Kualitas Data	73
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.1 Uji Normalitas Data	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.3 Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.6 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.6.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.
4.2.6.2 Uji Statistik F.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.6.3 Uji Statistik t	Error! Bookmark not defined.
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran-saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	90
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
2.	Operasional Variabel Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik.....	54
3.	Kategori Penilaian Skala <i>Likert</i>	57
4.	Jumlah Sampel Penelitian	69
5.	Jenis Kelamin Responden	70
6.	Usia Responden.....	70
7.	Jenjang Pendidikan.....	71
8.	Jabatan Responden	71
9.	Lama Bekerja Responden.....	72
10.	Analisis Statistik Deskriptif	73
11.	Hasil Uji Validitas	74
12.	Hasil Uji Reabilitas	76
13.	Analisis Regresi Berganda	77
14.	Hasil Uji Normalitas Data	79
15.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	15
16.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
17.	Hasil Uji Statistik t	82
18.	Hasil Uji Statistik F.....	83
19.	Interprestasi Uji Hipotesis.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/30
2.	Tabulasi	7/30
3.	Deskripsi Data	15/30
4.	Hasil <i>Output</i> SPSS 25.....	17/30
5.	Tabel Uji R	20/30
6.	Tabel Uji F.....	21/30
7.	Tabel Durbin-Watson	22/30
8.	Surat Keterangan Penelitian dari KAP	23/30
9.	Surat Tugas	27/30
10.	Surat Izin Penyebaran Kuesioner	28/30
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	29/30
12.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II	30/30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran kantor akuntan publik sangat penting menjaga kualitas pelaporan keuangan yang digunakan publik atau *stakeholder* sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Herry, 2018). Diera globalisasi ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat. Setiap perusahaan di tuntut untuk beroperasi secara efektif. Serta meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Dengan tujuan agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang suatu keberhasilan (Srie Yono, 2017).

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No 154/PMK.01/2017 bahwa, akuntan publik dapat diartikan sebagai sebuah organisasi yang sudah memperoleh izin untuk memberikan jasa. Dengan begitu Kantor Akuntan Publik (KAP) tentunya terus meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji (Mulyadi, 2014:1).

Adapun kasus yang mengenai auditor dapat berpengaruh terhadap kinerja nya. Yakni, pada Mei 2017 kasus penyuapan mantan auditor BPK, Ali Sadli. Ali Sadli secara sah telah menerima suap sebesar Rp250 juta terkait pemberian opini Wajar

Tanpa Pengecualian (WTP) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT). Majelis Hakim Pengadilan

Tipikor, Jakarta Pusat menjatuhkan vonis pidana penjara 6 tahun terhadap mantan

1

auditor. Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), Ali Sadli. Perbuatan Ali dinilai tidak mendukung program pemerintah dalam pemberantasan tindak pidana korupsi (Susanto, 2018).

Praktik suap terhadap auditor BPK RI bukanlah kali pertama terjadi. Sudah bukan rahasia umum meskipun sulit dibuktikan. Tujuannya, agar proses audit tidak dipersulit. Jika kasus suap auditor BPK RI terungkap, jumlahnya masih relative sedikit. Dari pantauan Indonesia Corruption Watch (ICW) sejak 2005 – 2017, sedikitnya terdapat 6 kasus suap melibatkan 23 auditor BPK. Sebanyak 4 kasus suap terkait mendapatkan opini BPK atas laporan hasil pemeriksaan keuangan, 1 kasus suap untuk mengubah hasil temuan BPK, dan 1 kasus suap agar mengesampingkan temuan BPK yang mencurigakan (Susanto, 2018).

Jika auditor tunduk pada tekanan atau permintaan tersebut, maka telah terjadi pelanggaran terhadap komitmen pada prinsip-prinsip etika yang dianut oleh profesi. Seorang auditor harus selalu memupuk dan menjaga kewaspadaanya agar tidak mudah takluk pada godaan dan tekanan yang membawanya ke dalam pelanggaran prinsip-prinsip etika secara umum dan etika profesi. Etis yang tinggi, mampu mengenali situasi-situasi yang mengandung isu-isu etis sehingga memungkinkan untuk mengambil keputusan atau tindakan yang tepat. Auditor banyak menghadapi dilemma etika dalam melaksanakan tugasnya. Bernegosiasi dengan auditan jelas merupakan dilema etika. Ada beberapa alternatif pemecahan

dilema etika, tetapi harus berhati-hati untuk menghindari cara yang merupakan rasionalisasi perilaku tidak beretika. (Susanto, 2018)

Auditor seringkali menghadapi situasi dimana terdapat alternatif penyajian informasi yang dapat menciptakan gambaran keuangan atau kinerja yang berbedabeda. Dengan berbagai tekanan yang ada untuk memanipulasi fakta-fakta, auditor yang berintegritas mampu bertahan dari berbagai tekanan tersebut sehingga faktafakta tersaji secara objektif (Susanto, 2018).

Kinerja auditor adalah tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas. Dengan begitu kinerja auditor dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Rivai, 2017).

Faktor yang pertama yang dapat dipengaruhi oleh kinerja auditor, yaitu motivasi kerja. Karyawan jika dapat bekerja keras dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sering diartikan karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak cukup keras mencoba maka karyawan tersebut tidak memiliki motivasi terhadap pekerjaannya.

Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terbukti dengan penelitian menurut Rosadi dan Waluyo (2017), Mulis dan Hatfield (2018), Yunita (2021), Gunawan dan Machasin (2017)

yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian dari Mudayana (2020), Istiqomah & Purwanto (2022), Mudayana (2020), Jayanti (2021), Restu Aditya & Ruslina Lisda (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Motivasi yang besar sangat mempengaruhi hasil audit yang merupakan kinerja auditor tersebut. Dengan motivasi yang tinggi menyebabkan auditor dalam menjalankan tugasnya merasa nyaman dan bersemangat yang memberikan pengaruh terhadap kinerja keseluruhan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sebagai akibatnya dibutuhkan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan semua potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang terdapat Jika didukung oleh peran dan seorang pimpinan Darwanis & Zein (2018).

Faktor kedua, yang mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja auditor yang sering kali dihadapi auditor yang terbukti dalam penelitian Kartika dan Chotimah (2017), Istiqomah & Purwanto (2022), Suyono & Sugiati (2019), Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan, penelitian dari Laksmiwati (2020), Syafiq (2019), Runa (2019), Rosada (2018), dan Bakri (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pada hal ini atasan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan pimpinan agar menyampaikan motivasi

dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2017).

Faktor kepemimpinan yang dibutuhkan oleh karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut pada menyelesaikan pekerjaannya. Kepemimpinan yang handal sangat diperlukan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam perjuangan pencapaian tujuan. Pemimpin yang memiliki karakteristik selalu mempunyai upaya untuk menciptakan hal yang baru. Gagasangagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri yang tidak meniru. Kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain buat berusaha mengarahkan kemampuannya pada mencapai suatu tujuan organisasi (Toyib, 2019).

Sejalan dengan perkembangan organisasi, maka dibutuhkan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan serta profesionalisme karyawan dalam memberikan perhatian dan pelatihan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja pada suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya, namun juga mengharapkan terdapat perubahan, terdapat kemajuan serta kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dengan demikian, semakin baik penerapan pengembangan karir di perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Watimena, 2017).

Faktor ketiga yang dapat dipengaruhi oleh kinerja auditor, yaitu kesempatan pengembangan karir yang dapat meningkatkan pengembangan diri. Hal ini terbukti dengan penelitian dari Mukarramah (2021), Raul & Ruslina Lisda (2018), Suyono & Sugiati (2019). Jayanti (2021) yang menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan, dalam penelitian Suryani (2020), Perdana & Andriyani (2017), Sutrisno, Elisabeth, Sirait. Prasetyo (2022) menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kinerja Auditor, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Bekasi”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang problem di atas, permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi?
2. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi?
3. Bagaimanakah pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ditetapkan supaya nantinya terfokuskan pada pokok permasalahan yang terdapat beserta pembahsannya.

Sebagai akibatnya diperlukan tujuan penelitian ini tidak menyimpang berasal titik sasarannya. Ruang lingkup penelitian yang dilakukan terbatas pada bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini yaitu “Bagaimanakah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi.
2. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bekasi.
3. Bagaimanakah pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bekasi.
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bekasi.

1.4 Mafaat Penelitian

Dari uraian di atas penulis berharap bahwa penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai pengaplikasian dari teori-teori yang selama ini dipelajari.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pentingnya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir untuk dapat memaksimalkan kinerja para auditornya.

3. Bagi Akademik

Bagi pihak akademik dapat menjadi bahan ajaran dan sumbangan pemikiran serta dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bekasi. Bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian dibidang yang sama disarankan menambah variabel lain seperti umur perusahaan, opini audi dan lain sebagainya, serta menambahkan priode waktu dan memperluas populasi yang akan di telitti.

4. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi yang bermanfaat, khususnya mengenai topik yang serupa dengan penelitian ini apabila ada yang bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, C. (2022). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. (Studi Kasus Pada Kantor Inspektorat Kota Pekanbaru)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Arimurti, D. V. (2018). *Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di DIY dan Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Bakri, S. I. M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Langsa. Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 118
- Dwi Hardianingsih, D. (2019). *Pengaruh Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Gultom, Y. P. S. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan). Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 3(1), 645-664.
- Gunawan, A., Machasin, M., & Fitri, K. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Istiqomah, H. M., & Purwanto, M. E. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Ecopreneur: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 1-16.
- Iswandi, F. *Pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik dengan variabel moderasi disiplin kerja di wilayah DKI Jakarta* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2017).
- Jayanti, D. D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 3(03), 151-151.

- Laksmiwati, I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai (Kasus pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu)* (Doctoral dissertation, Master Program in Communication Science).
- Marita, M., & Purnama Sari Gultom, Y. O. S. S. Y. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan)*. JPENSI (Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi), 3(1), 645-664.
- Mudayana, A. A. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan, 4(2), 24851.
- Mukarramah, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).
- Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Inovator, 11(2), 341-350.
- Nugroho, R. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 341-354.
- Oktavianus, P. W. (2020). *Mengungkap Keberadaan Tokoh Pewayangan Hanoman dalam Pelaksanaan Kode Etik Akuntan Publik* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Perdana, D. Y., & Andriyani, A. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Nyonya Meneer Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Priyatmo, C. L. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi, 9(1), 13-21.
- Rauf, M. I., & Ruslina Lisda, S. E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey pada PT Kereta Api Indonesia (Persero))* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Restu Aditya, Z., & Ruslina Lisda, S. E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey pada BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

- Ridhwan, A., & Ruslina Lisda, S. E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada PT Kereta Api Indonesia)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rosada, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik* (Doctoral dissertation, STIE Mahardhika Surabaya).
- Runa, R. (2020). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202-222.
- Sari, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Sillia, M. Z. R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., & Rahmadhanty, A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia*. *Jurnal Ilmu Sosial Politik dan Humaniora (Jisora)*, 2(1), 1-16.
- Suryani, N. L. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Qeon Interactive-Jakarta Pusat*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208-220..
- Sutrisno, J., Elisabeth, M., Sirait, T., & Prasetyo, J. R. P. (2022). *Kesempatan Pengembangan Diri dalam Mempengaruhi Kinerja Auditor Itjen KKP dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening*. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 11-20.
- Suyono, H. D., & Sugiati, T. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supportif, Komunikasi Horizontal dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Frontliner PT. Bank Central Asia Tbk Banjarmasin)*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 86-98.
- Syafiq, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Reward dan Budaya Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School)
- Yunita, Y. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310-330.
- Zulvia, D. (2018). *Persepsi Akuntan Publik dan Mahasiswa Akuntansi terhadap Kode Etik Profesi Akuntan pada Kantor Akuntan Publik dan Mahasiswa Akuntansi*. *Jurnal Pundi*, 1(3).