

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG  
DIMODERASI OLEH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI**

(Studi Empiris pada karyawan Kantor Akuntan Publik di Semarang )



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi

Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**DWI MELISSA PUTRI**

**NIM.12030110141065**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Dwi Melissa Putri  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141065  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi  
Judul Usulan Penelitian :PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG  
DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI (Studi Empiris Pada  
karyawan di Kantor Akuntan Publik Semarang)  
Dosen Pembimbing : Dr. Jaka Isgiyarta, MSi., Akt

Semarang, 12 Oktober 2015

Dosen Pembimbing,

(Dr. Jaka Isgiyarta, MSi., Akt)

NIP. 19680121 199303 1001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Dwi Melissa Putri  
Nomor Induk Mahasiswa :12030110141065  
Fakultas/ Jurusan :Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi  
Judul Skripsi :**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DIMODERASI OLEH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI ( Studi Empiris Karyawan di KAP Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal.....**

Tim Penguji :

1. Dr. Jaka Isgiyarta, MSi., Akt. (.....)
2. Tri Jatmiko WP., Ph. D (.....)
3. Herry Laksito., M. Adv. Acc. Ak (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Dwi Melissa Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi**; adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari peneliti lain, yang saya akui seolah - olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 05 Oktober 2015

Yang membuat pernyataan

(Dwi Melissa Putri)

NIM: 12030110141065

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“ If We Are Working Hard, With A Good Determination and Sincere, Insya Allah We Will Achieve The Best Results And What’s In Future Goals To Be Achieved “*

*“Don’t Stop When You Are Tired and Don’t Stop Learning While We Are Still Alive “*

***Dwi Melissa Putri***

*Bismillah, Alhamdulillah Thanks to the Support and Motivation from My Parents and My Brothers, Finally I Reach the Best Results and These Results I Dedicate for My Parents and My Brothers*

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work motivation on the Performance Auditor, the influence of Individual Characteristics on the Performance Auditor, influence Working Environment moderated by the effect of work motivation on the Performance Auditor and influence Compensation moderated by the influence of Individual Characteristics on the Performance Auditor to employees auditors working in the Public Accountant Firm (KAP) in Semarang.

The sample in this study amounted to 48 respondents were distributed to employees of the auditors who work in Public Accounting Firm (KAP) in Semarang. All questions were measured using a Likert scale with 6 ratings answers from strongly disagree to strongly agree. The data were processed using SPSS 22. The data analysis method used was a quantitative analysis using validity, reliability test, test for normality, classic assumption test, multiple linear regression analysis test and test moderating.

Results of this research show that work motivation positive and significant impact on the performance of auditors, the variable characteristics of the individual positive and significant impact on the performance of auditors, work environment variables are not positively and not be able to moderate the influence of motivation to work on auditor performance and variable compensation significant effect and can moderating influence of individual characteristics on the performance of auditors on employees working in Public Accounting Firm (KAP) in Semarang.

**Keywords: Work Motivation, Individual Characteristics, Work Environment, Compensation, Performance Auditor**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor, pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor, pengaruh Lingkungan Kerja yang dimoderasi oleh pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor dan pengaruh Kompensasi yang dimoderasi oleh pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor pada karyawan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden yang disebarakan kepada karyawan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Semua pertanyaan diukur menggunakan Skala Likert dengan 6 peringkat jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Data diolah menggunakan program SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji moderasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan dapat memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor pada karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Auditor**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Oleh Faktor Lingkungan Kerja dan Kompensasi**” (Studi Empiris Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Semarang).

Usulan Penelitian Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang. Dalam penulisan usulan penelitian skripsi penulis telah banyak mendapatkan bantuan-bantuan dalam bentuk bimbingan, keterangan serta dorongan moril maupun materill sehingga Usulan Penelitian Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Oleh karenanya dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan rasa terima kasih, kepada:

1. Allah SWT, karena atas rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonimika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. H. Jaka Isgiyarta, M.Si., Akt. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini dan selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dan nasehat

selama masa perkuliahan di Jurusan Akuntansi Program Studi S1 Fakultas  
Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak dan Ibu Dosen Program S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendidik dan membekali ilmu pengetahuan.
5. Kedua orang tua, papa dan mama terimakasih untuk dukungan dan menemani membuat skripsi hingga larut malam dan segala doa-doa setiap hari setiap waktu.
6. Kakak-kakakku tercinta yang memberikan dukungan dan bantuan setiap membutuhkan sesuatu atau menerima kesulitan.
7. Tante dan Om saya yang telah banyak membantu dalam kesulitan dan memberikan semangat dan doa-doanya.
8. Teman saya, aisyah dan nisyah yang selalu bisa jadi tempat berbagi cerita serta berkeluh kesah.
9. Para sahabat, Mohammed, Khalid, Astari, Nasser, Arshad dan semua sahabat yang selalu memberikan semangat saat saya merasa putus asa serta memberikan dukungan.
10. Seluruh teman – teman Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Akuntansi Reguler II angkatan 2010 atas kebersamaanya selama kuliah.
11. Para responden yang telah membantu penelitian ini dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian,

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, Penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis dan seluruh pembaca pada masa yang akan datang.

Semarang, 05 Oktober 2015

( Dwi Melissa Putri )

NIM. 12030110141065

## DAFTAR ISI

	<b>HALAMAN</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. RUMUSAN MASALAH.....	1
1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN.....	9
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. LANDASAN TEORI.....	12
2.1.1. Teori Motivasi.....	12
2.1.2. Teori Penetapan Tujuan.....	13
2.1.3. Teori Keadilan .....	14
2.1.4. Motivasi Kerja.....	15
2.1.5. Karakteristik Individu.....	22

2.1.6. Lingkungan Kerja.....	25
2.1.7. Kompensasi.....	35
2.1.8. Kinerja Auditor.....	37
2.2. PENELITIAN TERDAHULU.....	42
2.3. PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	45
2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	45
2.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor...	48
2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	49
2.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor.....	50
2.4. KERANGKA TEORITIS PENELITIAN.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.1. VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL PENELITIAN.....	52
3.1.1. Variabel Bebas Penelitian.....	52
3.1.2. Variabel Terikat Penelitian.....	55
3.2. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	55
3.2.1. Jenis dan Sumber Data.....	56
3.3. METODE PENGUMPULAN DAN INSTRUMEN DATA.....	56
3.4. UJI AWAL KUESIONER (PRE-TEST).....	58
3.5. METODE ANALISA DATA.....	59
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	59
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	60
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	62
3.5.4. Pengujian Hipotesis.....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	69
4.1.1. Respon Responden.....	69
4.1.2. Waktu Penelitian.....	70

4.1.3. Deskripsi Profil Responden Penelitian.....	71
4.2. HASIL ANALISIS DATA.....	77
4.2.1. Analisis Deskripsi.....	77
4.2.2.. Hasil Uji Kualitas Data.....	87
4.2.3. Hasil Uji Awal Kuesioner (Pre-Test).....	90
4.2.3. Hasil Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis.....	98
4.3. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA.....	109
4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	109
4.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor.....	114
4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	117
4.3.4. Pengaruh Kompensasi dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	120
BAB V PENUTUPAN.....	123
5.1. KESIMPULAN.....	123
5.2. KETERBATASAN.....	124
5.3. SARAN.....	124
DAFTAR REFERENSI.....	126
DAFTAR LAMPIRAN.....	133

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Perusahaan Kantor Akuntan Publik di Semarang.....	2
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 4.1. Kuesioner yang disebar dan yang kembali.....	72
Tabel 4.2. Waktu Penyebaran Kuesioner.....	73
Tabel 4.3. Dasar Interpretasi Indikator dan Variabel Penelitian.....	80
Tabel 4.4. Penilaian mengenai Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden terhadap Motivasi kerja.....	81
Tabel 4.6. Penilaian mengenai Karakteristik Individu.....	82
Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden terhadap Karakteristik Individu.....	83
Tabel 4.8. Penilaian mengenai Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.9. Hasil Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	85
Tabel 4.10. Penilaian mengenai Kompensasi.....	86
Tabel 4.11. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kompensasi.....	87
Tabel 4.12. Penilaian mengenai Kinerja.....	88
Tabel 4.13. Hasil Jawaban Responden terhadap Kinerja.....	89
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas.....	91
Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.16. Indikator Penelitian Konstruk Motivasi Kerja.....	93
Tabel 4.17. Indikator Penelitian Konstruk Karakteristik Individu.....	94
Tabel 4.18. Indikator Penelitian Konstruk Lingkungan Kerja.....	94
Tabel 4.19. Indikator Penelitian Konstruk Kompensasi.....	95
Tabel 4.20. Indikator Penelitian Konstruk Kinerja.....	95

Tabel 4.2.1. Hasil Analisis Data Pre-Test.....	97
Tabel 4.22. Hasil Model Kolmogorov Smirnov.....	102
Tabel 4.23. Hasil pengujian Multikolinieritas.....	103
Tabel 4.24. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	105
Tabel 4.25. Hasil Analisis regresi linier berganda I.....	106
Tabel 4.26. Hasil Pengujian Model Regresi I.....	107
Tabel 4.27. Koefisien Determinasi I (Adjusted R <sup>2</sup> ).....	108
Tabel 4.28. Hasil Analisi regresi linier berganda II.....	109
Tabel 4.29. Hasil Pengujian Model Regresi II.....	110
Tabel 4.30. Koefisien Deteminasi II (Adjusted R <sup>2</sup> ).....	111

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Motivasi.....	18
Gambar 2.4. Kerangka Teoritis Penelitian.....	54
Gambar 4.1. Prosentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Gambar 4.2. Prosentase Responden Berdasarkan Kelompok umur.....	75
Gambar 4.3. Prosentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Gambar 4.4. Prosentase Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan.....	77
Gambar 4.5. Prosentase Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	79
Gambar 4.6. Model Penelitian Pre-test.....	96
Gambar 4.7. Hasil Pengujian Normalitas (PP Plot).....	102
Gambar 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot).....	104

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, setiap individu didalamnya berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Pada dasarnya tujuan tersebut adalah meraih target perusahaan agar tetap meraih keuntungan dan penciptaan kemakmuran bagi anggotanya. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah diraih karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya yang didukung juga oleh sumber daya manusia yang baik, lingkungan kerja kondusif, adanya motivasi kerja karyawan, dan adanya penghargaan kepada karyawan.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Handoko (2008), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dapat dinilai apakah baik ataukah buruk. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

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

Jumlah perusahaan KAP yang berdiri di Semarang – Jawa Tengah dari tahun ketahun cenderung bertambah sebagaimana tertuang dalam tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**

**Jumlah Perusahaan Kantor Akuntan Publik di Semarang**

	<b>Periode 1995 – 2000</b>	<b>Periode 2001 – 2005</b>	<b>Periode 2006 – 2010</b>	<b>Periode 2010 – 2013</b>	<b>Prosentase Pertumbuhan dari 1995 hingga tahun 2013</b>
Jumlah KAP	4	6	11	14	250%

Banyaknya perusahaan KAP yang bergerak pada pasar yang sama akan menyebabkan terjadinya persaingan bisnis yang lebih sengit. Dengan meningkatnya persaingan bisnis, maka KAP dituntut untuk memiliki keunggulan daya saing melalui performa kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat mengungguli pesaing. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga apabila KAP ingin meningkatkan kinerjanya maka salah satu faktor yang harus ditingkatkan adalah kinerja auditor, mengingat auditor merupakan karyawan yang menjadi ujung tombak KAP. Untuk itu menjadi sangat menarik dan perlu dilakukan penelitian mengenai hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor sehingga perusahaan dapat terus unggul dibandingkan pesaing.

Menurut Gautama dan Arfan (2010) mendefinisikan *performance* atau kinerja sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan kata lain bahwa kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku (Gautama dan Arfan, 2010).

Tingkat dan kualitas kerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson dalam Muchsin (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis.

Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman, sikap. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja. Faktor-faktor ini tidak dapat berdiri sendiri namun merupakan suatu kesatuan yang saling terkait satu dengan yang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Bisa saja seseorang memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaannya namun dia tidak memiliki cukup pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya atau terjadi hubungan yang tidak harmonis sesama teman sekantor, yang mungkin akan mengakibatkan terbentuknya suasana kerja yang tidak menyenangkan bagi dirinya yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yaitu pemberian kompensasi yang sesuaidanadanya motivasi kepada diri karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Newstrom (2007), kondisi kerja mempengaruhi kebosanan dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton. Hal ini harus diperhatikan agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bosan dalam bekerja dan pekerjaan tidak monoton dan karyawan nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2012), mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antar lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam

suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Murni dan Gantjowati (2006), menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dengan prestasi para karyawan.

Bagi perusahaan atau organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan (Satria, 2011). Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seseorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi dan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan dalam suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2011) dalam Maznah et.al. (2012) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Memotivasi auditor di dalam KAP merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena hal ini berarti berkaitan dengan bagaimana usaha seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar memberikan hasil terbaik dalam perusahaan untuk kepentingan organisasi. Namun harus dilakukan mengingat auditor merupakan aset didalam KAP yang akan memenuhi atau mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang maksimal di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dari hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hasil penelitian Sujana (2012) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi motivasi auditor maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Buhler (2004) dalam Narmodo dan Wadji (2008) motivasi kerja diartikan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya

motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan (Buhler, 2004 dalam Narmodo dan Wadji, 2008).

Menurut Sopiah (2008), motivasi kerja adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Melihat pentingnya karyawan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, tentunya banyak yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, selain mengawasi dan memberi target pekerjaan, tentu juga harus ada kompensasi yang diberikan pada karyawan sebagai dasar balas jasa.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Sugijanto, 2011) karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kepentingan dan tujuan tertentu yang berbeda

antara yang satu dengan yang lain. Karakteristik individu yang dimiliki auditor tentu berbeda – beda dengan yang lain.

Perbedaan tersebut dapat dilihat diantaranya perbedaan jenis kelamin, perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, masa kerja dan perbedaan kemampuan. Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor. Perbedaan auditor laki-laki dan perempuan tentu akan ada, pada umumnya auditor laki-laki lebih cepat dapat memilih mengambil tindakan dan keputusan serta memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan auditor perempuan. Perbedaan usia juga pasti akan berpengaruh terhadap kinerja auditor, auditor yang berusia 30 sampai dengan 50 tahun adalah usia produktif, biasanya diusia ini kemauan dan semangat kerja tinggi. Namun auditor yang berusia 40 tahun sampai 50 tahun adalah usia dewasa dimana setiap tindakan dan keputusan diambil dengan berdasarkan pengalaman-pengalaman sedangkan usia 50 tahun keatas adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun.

Penelitian ini mengambil populasi beberapa auditor yang merupakan karyawan yang bekerja di KAP di Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa auditor di KAP Semarang. Berdasarkan latar belakang dikemukakan di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Oleh Faktor Lingkungan Kerja dan Kompensasi”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor?
4. Apakah Kompensasi dapat memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan karakteristik individu dapat meningkatkan kinerja auditor .

3. Manfaat bagi dunia akademik

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh, maka penelitian ini akan dijabarkan dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II :        TINJUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas teori – teori yang relawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritis serta hipotesis yang akan diuji.

## **BAB III :        METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi uraian tentang definisi operasional dan pengukuran variabel, identifikasi variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV :        HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan dekripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh faktor lingkungan kerja dan kompensasi dengan menguraikan hasil pengujian statistiknya, yaitu analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F.

## **BAB V :        PENUTUPAN**

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi, kemudian dikemukakan beberapa implikasi dan keterbatasan dari penelitian.