

**HUBUNGAN MOTIVASI AUDITOR DAN SKEPTISISME PROFESIONAL:  
PENGARUH MEDIASI DARI PENGHARGAAN EKSTRINSIK**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: SATWIKO OETOMO ADJI BASOEKI**

**NIM : 126231013**

**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2024**

**LAPORAN TUGAS AKHIR**

**HUBUNGAN MOTIVASI AUDITOR DAN SKEPTISISME PROFESIONAL:  
PENGARUH MEDIASI DARI PENGHARGAAN EKSTRINSIK**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: SATWIKO OETOMO ADJI BASOEKI**

**NIM : 126231013**

**UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK KELULUSAN PADA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN  
PROFESI AKUNTAN**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2024**

**HUBUNGAN MOTIVASI AUDITOR DAN PERTIMBANGAN  
PROFESIONAL AUDITOR: PENGARUH MEDIASI DARI  
PENGHARGAAN EKSTRINSIK**

**Laporan Tugas Akhir**

**Disusun Oleh:**



**Satwiko Oetomo Adji Basoeki**

---

**126231013**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing**



**Susanto, SE., M.M., Ak., CPA, CPMA, CA, ACPA**

---

## ABSTRAK

Profesi auditor eksternal tidak bisa lepas dari *turnover* pegawai yang tinggi, yang dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi yang dimiliki auditor. Hal berikut dapat beresiko mempengaruhi skeptisisme profesional yang harus diterapkan oleh auditor dalam melaksanakan penugasan audit atas laporan keuangan, sehingga dapat menurunkan kualitas opini yang diterbitkan oleh KAP. Penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan apakah motivasi auditor dapat mempengaruhi penerapan skeptisisme profesional seorang auditor, dengan pengaruh mediasi dari penghargaan ekstrinsik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan survei kuesioner terhadap 200 auditor eksternal yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta untuk pengumpulan data, dan menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi auditor dan penghargaan ekstrinsik dapat meningkatkan skeptisisme profesional auditor. Namun, penghargaan ekstrinsik tidak memediasi hubungan antara motivasi auditor dan skeptisisme profesional auditor. Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, dalam jumlah respon terbatas serta pemilihan hanya satu daerah di Indonesia (DKI Jakarta).

**Kata Kunci:** Motivasi auditor, Penghargaan ekstrinsik, Skeptisisme Profesional

## **ABSTRACT**

*The external auditor profession cannot be separated from high employee turnover, which can be caused by low motivation of auditors. The following could affect the professional skepticism that must be demonstrated by auditors in carrying out audit assignments for financial reports, thus it is able to reduce the quality of opinions issued by KAP. This research aims to correlate whether auditor motivation can influence an auditor's application of professional skepticism, with the mediating effect of extrinsic rewards. This research uses a quantitative approach and questionnaires survey of 200 external auditors operating in the DKI Jakarta area for data collection, and uses Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the hypotheses. The research results show that auditor motivation and extrinsic rewards can increase auditors' professional skepticism. However, extrinsic rewards do not mediate the relationship between auditor motivation and auditor professional skepticism. This research is not free from limitations, in the limited number of responses and the selection of only one region in Indonesia (DKI Jakarta).*

**Keywords:** Auditor motivation, Extrinsic rewards, Professional skepticism

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rahmat dan keselamatannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam juga terpanjat untuk Nabi kita Muhammad SAW. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Program Studi Pendidikan Profesi Akuntan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dan pembelajaran ini tidak dapat terlaksana tanpa bantuan dari:

1. Prof. Dr. Ir. Agustinus Purna Irawan, M.T., M.M., I.P.U., ASEAN Eng. selaku Rektor Universitas Tarumanagara.
2. Prof. Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Dr. Jamaludin Iskak, SE, MSi, Ak, CA, CPA, CPI, ASEAN CPA. selaku Ketua Program Studi PPAk FEB Universitas Tarumanagara.
4. Susanto Salim, SE, MM, Ak, CPA, CPMA selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu serta telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Seluruh dosen, staf, dan karyawan di PPA FEB Universitas Tarumanagara yang telah membantu selama proses perkuliahan serta telah memberikan ilmu dan pengetahuan dalam penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh responden dari kuesioner penelitian ini yang telah membantu proses penyelesaian tugas akhir.
7. Ayah dan Ibu, Bapak Poedji Basoeki dan Ibu Hernie Saadiah yang selalu merawat penulis dengan sepenuh hati, serta saudara-saudara tersayang: Mas Aga, Mas Adit, dan Devi yang selalu mendampingi penulis.
8. Iftitah Imania, yang selalu mendampingi penulis dalam suka dan duka
9. Teman-teman perkuliahan dan sahabat yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.

Jakarta, 30 Juni 2024

Satwiko Oetomo Adji Basoeki

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	1
1.3 Rumusan Masalah .....	2
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>4</b>
2.1 Motivasi Auditor dan Skeptisisme Profesional.....	4
2.2 Motivasi Auditor dan Penghargaan Ekstrinsik .....	4
2.3 Penghargaan Ekstrinsik dan Skeptisisme Profesional Auditor .....	6
2.4 Kerangka Penelitian .....	7
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>8</b>
3.1 Desain Penelitian.....	8
3.2 Pengumpulan Data .....	8
3.3 Pengukuran Variabel.....	9
3.3.1 Motivasi Auditor .....	9
3.3.2 Penghargaan Ekstrinsik.....	10
3.3.3 Skeptisisme Profesional Auditor.....	10
3.4 Teknik Analisis .....	10
<b>BAB 4 HASIL DAN BAHASAN.....</b>	<b>12</b>
4.1 Analisa Model Pengukuran .....	12
4.2 Analisa Model Struktural .....	15

4.3 Interpretasi Hasil dan Diskusi .....	18
<b>BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>20</b>
5.1 Simpulan .....	20
5.2 Saran.....	21
DAFTAR PUSTAKA .....	22



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	7
Gambar 4.1 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	16
Gambar 4.2 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	16

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	<i>Reliability Test</i> .....	13
Tabel 4.2	<i>Discriminant Validity Test</i> .....	14
Tabel 4.3	<i>Variance Accounted For (VAF) calculation (WM-ER-PS)</i> .....	17
Tabel 4.4	<i>Summary of the structural model analysis</i> .....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Item-Item Kuesioner.....	24
------------	--------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Auditor eksternal memainkan peran penting dalam masyarakat untuk melindungi kepentingan publik dengan memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa laporan keuangan telah disajikan secara wajar dan bebas dari salah saji yang material. Hal tersebut didukung serta dengan kompetensi yang mumpuni serta independensi terhadap penugasan yang diberikan (Arens *et al.*, 2017). Sikap profesionalisme dan skeptisisme profesional sangat diperlukan dalam menjalankan penugasan audit atas laporan keuangan. Tingkat kewaspadaan auditor eksternal terhadap laporan keuangan dapat meningkatkan kualitas audit. (Mardijuwono & Subianto, 2018). Oleh karena itu, untuk memastikan kualitas audit yang baik, Kantor Akuntan Publik (KAP) membutuhkan sumber daya yang beretika, mahir, dan berpengalaman, serta menerapkan tingkat skeptisisme profesional yang konsisten dalam pekerjaan (Zarefar *et al.*, 2016). Kualitas output yang diharapkan ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki KAP, dimana apabila auditor eksternal termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini akan berlanjut dengan kinerja individu sehingga dapat mencapai output yang diharapkan (Al-Musadieq *et al.*, 2018).

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam profesi sebagai auditor tersebut, terdapat salah satu faktor yang dikenal sebagai *audit capacity stress*, yaitu tekanan-tekanan serta beban kerja yang dipikul oleh auditor akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang cenderung ketat, kompleksitas secara teknis serta beberapa faktor pemicu stres lainnya yang bersifat melekat pada profesi sebagai auditor (Salim, 2023). Tekanan dan beban kerja tersebut cenderung mendorong tingginya rasio *turnover* auditor.

Selain dari faktor yang disebutkan sebelumnya, faktor lainnya yang mempengaruhi antara lain adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta berbagai skandal yang memperburuk citra auditor di mata publik yang menimbulkan ketidakpercayaan publik terhadap auditor (Alves et al., 2024). Seperti yang disebutkan sebelumnya, motivasi memiliki hubungan positif terhadap output pekerjaan. Motivasi adalah komponen yang dapat membuat seorang karyawan tetap bertahan pada profesinya. Secara sederhana, motivasi adalah konsep menghubungkan apa yang dikehendaki oleh organisasi (perilaku atau sikap tertentu) dengan apa yang diinginkan oleh pegawai (penghargaan). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik adalah komponen yang dapat meningkatkan efisiensi operasi audit. Tingkat penghargaan ekstrinsik yang berbeda menghasilkan besaran pemberdayaan (*empowerment*) yang berbeda dan berdampak positif pada pelaksanaan audit untuk mencapai kualitas yang memadai (Alqudah et al., 2023). Auditor yang sangat berkomitmen akan mempertahankan skeptisisme profesionalnya, yang berarti kualitas audit yang dijalankan akan lebih baik (Kusumawati & Syamsuddin, 2018).

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dipboye (2018) berpendapat bahwa Motivasi adalah keputusan yang dibuat oleh pegawai antara tugas dan tujuan. Pegawai dapat memilih untuk mengejar tujuan organisasi atau tujuan lain yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Motivasi juga merupakan kekuatan dan ketekunan yang dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan, dan motivasi mencerminkan sifat-sifat pribadi dari seseorang. Karakteristik kepribadian tersebut timbul untuk membentuk preferensi terkait penghargaan yang bersifat ekstrinsik dalam profesi sebagai auditor, karena dalam industri jasa audit itu sendiri, imbalan memainkan peran penting dalam mendorong motivasi auditor dalam membentuk hasil kinerja, meningkatkan kepuasan terhadap profesi sebagai auditor serta tingkat *turnover* auditor (Alves et al., 2024). Auditor yang mempertahankan etika, memiliki potensi, dan memiliki pengalaman yang cukup dalam pekerjaannya dapat menghasilkan audit berkualitas tinggi dengan menggunakan skeptisisme profesional yang cukup (Zarefar et al., 2016).

#### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memperluas literatur sebelumnya untuk mengisi kesenjangan terkait hubungan antara motivasi auditor eksternal dan penerapan skeptisisme profesional, dengan penghargaan ekstrinsik sebagai variabel mediasi. Penelitian ini meneliti apakah motivasi auditor dapat mempengaruhi penerapan skeptisisme profesional, karena skeptisisme profesional adalah sikap yang sangat penting dan berperan vital dalam menentukan kualitas laporan keuangan audit (Mardijuwono & Subianto, 2018), sedangkan penghargaan ekstrinsik digunakan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antar motivasi auditor dalam menerapkan sikap skeptisisme profesional, karena penghargaan ekstrinsik dapat meningkatkan efektivitas audit (Alqudah et al., 2023).

Penelitian ini akan memberikan manfaat kepada KAP untuk memahami faktor yang dapat menjaga konsistensi penerapan skeptisisme profesional dari auditor sehingga KAP tetap bisa menjaga kualitas dari audit atas laporan keuangan yang sedang dilaksanakan. Di sisi lain, penelitian ini juga menambahkan perspektif lain dari literatur sehubungan dengan faktor pendorong dari penerapan skeptisisme profesional, sehingga kedepannya secara empiris dapat dikembangkan kembali untuk menambahkan wawasan kepada literatur sehubungan dengan *behavioral accounting*. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif berbasis survei kepada auditor eksternal di KAP yang beroperasi di provinsi DKI Jakarta. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square — Structural Modeling Equation* (PLS-SEM). Penelitian ini mengembangkan model PLS-SEM untuk memperoleh hasil yang digeneralisasikan dari ukuran sampel yang kecil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alqudah, H., Amran, N. A., Hassan, H., Lutfi, A., Alessa, N., & Almaiah, M. A. (2023). Examining the critical factors of internal audit effectiveness from internal auditors' perspective: Moderating role of extrinsic rewards. *Heliyon*.
- Alves, I., Gregório, B., & Lourenço, S. M. (2024). Personality characteristics, preferences for rewards and the propensity to choose an auditing job. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 20(6), 56-84.
- Al-Musadieq, M., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452-469.
- Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012). Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 26(2), 7-10.
- Arens, Alvin A., Beasley, Mark S., Elder, Randal J., Hogan, Chris E.. (2017). Auditing and assurance services : an integrated approach 16th ed. (16th Global). Harlow: Pearson.
- Beckmann, J., & Heckhausen, H. (2018). Motivation as a function of expectancy and incentive. *Motivation and action*, 163-220.
- Brazel, J. F. (2019). The outcome effect and professional skepticism. *Current Issues in Auditing*, 13(1), P7-P16.
- Brazel, J. F., Leiby, J., & Schaefer, T. J. (2022). Do rewards encourage professional skepticism? It depends. *The Accounting Review*, 97(4), 131-154.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Sage publications*.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- Dipboye, R.L. (2018), "References", The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 767-895.
- Hurtt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149-171.
- Joseph, F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *SAGE Publications, Incorporated*.