

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya dunia bisnis di Indonesia saat ini membuat profesi akuntan publik mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Dalam melakukan pekerjaannya, seorang akuntan publik harus memiliki suatu peranan yang sama halnya dengan profesi lain di sebuah instansi, organisasi atau perusahaan (Suparno, 2017:65). Seorang Akuntan publik bukan hanya ahli, tetapi harus mampu menjalankan kegiatan profesional mereka secara akurat dan mematuhi etika profesional yang ada setiap saat. Mereka perlu menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan pengelolaan di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Apabila kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK, sehingga informasi yang diperoleh masyarakat memang benar adanya dan bisa dipertanggungjawabkan. Menurut Robbins (2017), jika auditor mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan sehingga dapat sebagai acuan untuk perusahaan dalam meningkatkan kredibilitas perusahaan atau pemerintah itu sendiri.

Auditor sangat berperan besar dalam penyajian informasi keuangan. Auditor juga merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan secara

profesional dalam melakukan proses audit, serta berpengaruh terhadap informasi keuangan yang disajikan oleh sebuah perusahaan. Informasi inilah yang akan dijadikan sebagai dasar sebuah pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Novasari, 2020:16). Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan agar perusahaan tersebut bisa lebih baik dari sebelumnya. Laporan keuangan yang baik akan menghasilkan hasil audit yang baik, sehingga menimbulkan kepercayaan oleh masyarakat atau pihak – pihak tertentu seperti investor. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Naryanto (2016), seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi Kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan merupakan sikap dasar dari profesi auditor yang harus dimiliki oleh seorang auditor.

Salah satu tujuan organisasi atau sebuah perusahaan yaitu membuat masing-masing anggota organisasinya memiliki kinerja yang profesional. Dalam indikator-indikator penentu kinerja auditor, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dalam bekerja dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada pemimpin suatu perusahaan dan gaya kepemimpinan (Molantong, 2020).

Dalam hal etika, kinerja auditor juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dalam lingkungan kerja gaya kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja. Hal tersebut menuntut seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, kecerdasan, dan kejujuran agar dapat bersikap dan berperilaku efektif dalam menjalankan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, pimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi etos dan kepuasan kerja. Hal ini pemimpin harus mengupayakan agar pemimpin mempunyai jiwa pemimpin dan sikap yang jujur dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2017:25. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda antara pemimpin satu dengan pemimpin yang lainnya. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan untuk secara efektif melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pemeriksa telah menerima tugas dari penyelia, pemeriksa akan melaksanakan tugas tersebut karena dia tidak dapat menolak akan hal tersebut (Handayani, 2019). Ketika tugas yang dilakukan auditor sangat sulit, Maka akan muncul beberapa tekanan, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakpuasan yang dialami oleh auditor junior.

Menurut Arumsari (2018), gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Kinerja karyawan semakin

meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pemimpin KAP memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka auditor dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Agustiawan, 2020).

Tujuan dalam organisasi perlu menanamkan motivasi kerja didalam diri setiap auditor. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah, dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, tidak mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik. Untuk mendapatkan kinerja auditor yang baik, diperlukan motivasi yang berupadorongan dari masing-masing auditor untuk melakukan tugas sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi motivasi dari auditor diharapkan memberikan kinerja auditor yang lebih baik (Siti, 2018). Karyawan yang telah termotivasi akan mengikuti aturan didalam perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Biasanya disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, apabila tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu baik, maka tingkat produktivitas suatu perusahaan tersebut akan baik juga (Febriani, 2018).

Selain motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan. Karena disiplin kerja adalah salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang profesional dan menjadikan pegawai yang taat akan aturan sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada didalam perusahaan, kinerja karyawanlah yang merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan (Romahtun, 2016).

Disiplin merupakan suatu isyarat untuk memahami peran dan fungsi disiplin sebagai suatu bentuk pengaplikasian dedikasi kerja berupa kerajinan, kehadiran, ketaatan dan integritas dalam melaksanakan aktivitas atau melayani masyarakat. Disiplin kerja para auditor sangat mempengaruhi proses kerja dan hasil kerja dalam setiap unit kerja. Tingkat kesadaran diri yang timbul dari dalam diri para auditor adalah sumber utama kedisiplinan yang mampu menunjang proses kerja secara optimal (Hakim, 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang berhubungan dengan kinerja auditor. Menurut Ardana, dkk (2011:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Seorang auditor harus mempertahankan sikap disiplin dengan bertindak jujur, konsisten, tegas dalam memberikan opini, tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi. Auditor yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja akan bertindak adil dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain maupun kepentingan pribadi dalam memberikan opininya. Seorang auditor yang mempertahankan sikap disiplin tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaannya. Setiap auditor harus menaati kode etik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Mengingat pentingnya tugas yang diemban oleh auditor, maka perlu dipastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat dijalankan dengan baik. Keahlian dan kecakapan teknis untuk melakukan pemeriksaan tentunya merupakan suatu hal yang sangat signifikan dalam menjalankan tugas tersebut, namun hal itu tidak cukup untuk memastikan pelaksanaan tugas dengan baik (Hanna, 2018).

Seorang auditor memerlukan kinerja yang baik. Kualitas SDM yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat dalam inspektorat memiliki peran penting, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan juga disiplin kerja. Adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Berkaitan dengan beberapa faktor tersebut maka hal ini yang membuat para manajemen untuk menetapkan langkah dan kebijakan agar setiap target yang ditentukan dapat tercapai dengan baik, termasuk juga dalam pemilihan sumber daya manusia. Akibat dari minimnya keahlian sumber daya manusia

yang mana dapat mengakibatkan tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Kurniasari, 2016).

Salah satu kasus kegagalan peran auditor yang berdampak besar bagi bisnis masyarakat yang ada di Indonesia yaitu kasus kinerja auditor yang terjadi yaitu mengenai PT Inovisi Infracom Tbk (INVS) pada tahun 2015 mendapat sanksi penghentian sementara (*suspend*) perdagangan saham oleh PT Bursa Efek Indonesia (BEI). Sanksi ini diberikan karena ditemukan banyak kesalahan di laporan kinerja keuangan perusahaan kuartal III-2014. Perusahaan investasi tersebut menunjuk Kreston International (Hendrawinata, Eddy Siddharta, Tanzil, dan rekan) untuk mengaudit laporan kinerja keuangannya. Sebelumnya Inovasi memakai KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto, dan rekan pada audit laporan keuangan 2013, tetapi akuntan publik Jamaludin, Ardi, Sukimto, dan rekan tidak dapat mendeteksi adanya pemalsuan laporan keuangan tersebut dan justru menyatakan opini wajar tanpa pengecualian padahal laporan keuangan tersebut telah dimanipulasi dan terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP), ketidakmampuan Akuntan Publik tersebut membuat kemampuan auditornya lemah yang mengakibatkan kinerja auditornya diragukan (Gayatri, 2016).

Peneliti ingin meneliti apakah variabel independen yang ingin peneliti teliti ini memang berpengaruh positif dan seberapa pengaruh terhadap baiknya kinerja auditor suatu laporan keuangan. Kemudian yang merupakan dasar peneliti ingin meneliti tiap variabel dalam penelitian ini adalah bahwa peneliti menemukan tiap variabel independen yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya ada yang berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh

terhadap kinerja auditor suatu laporan keuangan. Sebagai contoh pada penelitian Adelia dan I Ketut Budiarta (2016), Arya dan Dodik (2016), Hanna dan Friska (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fembriani dan I Ketut (2016), Widhi dan Erma (2015) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Peneliti melakukan pengujian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda jika dilakukan pada auditor independen yang berbeda. Adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada KAP bisa jadi menyebabkan perbedaan pola pikir dan cara pandang serta nilai-nilai yang diyakini.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Auditor maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dan sebagai kontribusi pembandingan untuk ilmu pengetahuan.

1.4.1.2 Bagi penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan serta referensi tentang pengembangan teori mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja auditor dan diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis.

1.4.1.3 Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini mampu berkontribusi untuk perkembangan ilmu akuntansi serta sebagai referensi penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti dan gambaran praktik pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya terhadap Kinerja Auditor dari pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap penilaian kewajaran laporan keuangan klien. Selain itu, dapat mengasah kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

1.4.2.2 Bagi Mahasiswa

Mahasiswa sebagai calon auditor yang akan datang dapat mengetahui dan belajar dalam menyikapi persoalan yang terjadi dalam dunia kerja pada Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini juga dapat digunakan mahasiswa untuk dikembangkan kembali dalam penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini juga memberikan pengetahuan mengenai ilmu akuntansi khususnya dibidang audit sehingga dapat menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Surabaya.

1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian yang selanjutnya guna memperluas pemahaman.