BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik atau yang disingkat KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang ini (UU No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik Bab I Ps. 1 Ayat 5). Sebelum adanya revolusi industri, profesi auditor belum diakui secara formal. Sulitnya persaingan bisnis beberapa waktu belakangan ini menyebabkan audit atas laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaannya sehingga manajemen dapat menjadikan laporan keuangan tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan. Semakin pesatnya perkembangan di dunia bisnis, maka semakin banyak pula perusahaan yang membutuhkan jasa akuntan publik untuk melakukan audit atas laporan keuangan oleh pihak ketiga. Profesi akuntan publik diperlukan untuk menilai dapat atau tidak dapat dipercayainya suatu laporan keuangan yang diberikan manajamen. Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian. Hal tersebut mendorong KAP untuk meningkatkan kualitas jasa auditnya yang dapat dilihat dari kinerja auditor yang bekerja didalamnya (Sariati, 2018).

Auditor dalam menjalankan profesinya harus bekerja secara profesional yaitu menjunjung tinggi kode etik profesi dalam setiap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari

kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Standar Profesional Akuntan Publik yang disingkat SPAP adalah acuan yang ditetapkan menjadi ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh Akuntan Publik dalam pemberian jasanya (UU No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik Bab I Ps. 1 Ayat 10).

Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan tujuan agar dapat menciptakan auditor yang mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Hanna dan Firnanti, 2013). Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Ristio dkk, 2014 dalam Eka Putri, 2018).

Adapun beberapa kasus yang terjadi di Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Yang pertama yaitu kasus pelanggaran kode etik juga terjadi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) diwilayah Provinsi Bali. Di provinsi bali tercatat ada 8 (delapan) KAP, diantaranya 2 KAP pernah dibekukan ijinnya oleh Kementrian Keuangan selama 6 (enam) bulan. Menteri Keuangan (Menkeu) membekukan izin Akuntan Publik (AP) Drs. Ketut Gunarsa, Pemimpin Rekan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) K. Gunarsa dan I.B Djagera selama enam bulan. Pembekuan izin yang tertuang dalam keputusan Nomor 325/KM.1/2007 itu mulai berlaku sejak tanggal 23 Mei 2007. Sanksi pembekuan izin diberikan karena AP tersebut melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Balihai *Resort and Spa* untuk tahun buku 2004 yang berpotensi berpengaruh

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap laporan audit independen. Selama izinnya dibekukan, AP tersebut dilarang memberikan jasa atestasi termasuk audit umum, *review*, audit kinerja dan audit khusus (detikfinance.com, 2007).

Kasus berikutnya yaitu pada tahun 2017, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenakan sanksi kepada Kantor Akuntan Publik partner dari Ernst and Young (EY) karena dinilai tak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX). Atas kesalahan ini OJK memberikan sanksi membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun. Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal Djustini Septiana dalam suratnya mengatakan Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwantono, Sungkoro dan Surja terbukti melanggar UndangUndang Pasar Modal dan Kode Etik Profesi Akuntan Publik dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sherly terbukti melakukan pelanggaran Pasal 66 UUPM jis. paragraf A 14 SPAP SA 200 dan Seksi 130 Kode Etik Profesi Akuntan Publik - Institut Akuntan Publik Indonesia. OJK menilai KAP ini melakukan pelanggaran karena tak cermat dan teliti dalam mengaudit laporan keuangan tahun PT Hanson International Tbk. (MYRX) untuk tahun buku 31 Desember 2016. Kesalahan yang dilakukan perusahaan adalah tak profesional dalam pelaksanaan prosedur audit terkait apakah laporan keuangan tahunan perusahaan milik Benny Tjokro mengandung kesalahan material yang memerlukan perubahan atau tidak atas fakta yang diketahui oleh auditor setelah laporan keuangan diterbitkan. Kesalahan yang dimaksud OJK adalah adanya kesalahan penyajian *(overstatement)* dengan nilai mencapai Rp 613 miliar karena adanya pengakuan pendapatan dengan metode akrual penuh (*full acrual*

UNMAS DENPASAR

method) atas transaksi dengan nilai gross Rp 732 miliar. Selain itu, dalam laporan keuangan tersebut juga tak mengungkapkan adanya Perjanjian Pengikatan Jual Beli (PPJB) atas kavling siap bangun (KASIBA) tertanggal 14 Juli 2019 yang dilakukan oleh Hanson International sebagai penjual (CNBCIndonesia.com, 2019).

Selain itu, kasus yang terjadi baru-baru ini yaitu salah satu KAP yang berada di Jakarta. Pembatalan izin terhadap kantor akuntan publik seperti Crowe Indonesia bukan yang pertama. Banyak akuntan publik (AP) dan kantor akuntan publik (KAP) yang dicabut izinnya untuk melakukan audit laporan keuangan di Indonesia. Sebagaimana diketahui, dalam beberapa tahun terakhir industri keuangan dilanda sejumlah kasus besar. Di balik itu ada kantor akuntan publik (KAP) disebut ikut berperan karena bertanggung jawab atas audit laporan keuangan yang kemudian ditemukan bermasalah. Terbaru Otoritas Jasa Keuangan (OJK) membatalkan surat tanda terdaftar KAP Kosasih Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo dan Rekan (anggota dari Crowe Horwath International) pada 24 Februari 2023. Pembatalan tanda daftar tersebut buntut dari pemeriksaan lanjutan setelah munculnya kasus gagal bayar PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha atau Wanaartha Life. Sebagai informasi Crowe Horwath International merupakan perusahaan yang masuk dalam daftar 10 besar KAP secara global (Bisnis.com, JAKARTA).

Berdasarkan kasus di tersebut dapat terlihat bahwa kinerja auditor masih rendah dikarenakan auditor melanggar standar audit yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), kode etik profesi akuntan, dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang dapat menyebabkan

turunnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi Akuntan Publik. Kasus tersebut juga menunjukkan masih rendahnya profesionalisme, independensi, etika profesi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang belum bisa menjadi pedoman auditor, sehingga berdampak pada pelaksanaan penugasan dan kinerja auditor.

Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan dan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995:72) profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Menurut Trisnawati (2022), Dwiyanti (2022), Marsela (2023), Setiawan (2022), dan Solehah dkk (2023) dalam hasil penelitiannya mendapatkan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian yang berbeda menurut Suairni (2022) menunjukan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil yang berbeda juga didapat oleh Khasanah (2020) dan Sholihah (2018) yaitu profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

UNMAS DENPASAR

Independensi berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2013). Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *independence in fact* (independensi dalam kenyataan) dan *independence in appearance* (independensi dalam penampilan)". Independensi Auditor sangat

mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik, karena rasa percaya masyarakat akan berkurang apabila independensi auditornya berkurang. Menurut Daulay (2022), Wintari (2022), Setiawan (2022), Solehah dkk (2023), dan Suairni (2022) dalam penelitiannya menunjukan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan hasil yang berbeda dalam penelitian Setyowati (2022) independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2022) dan Khazana (2022) mendapatkan hasil yang berbeda juga yaitu independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Etika profesi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Menurut Ariyanto dkk (2010), etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Hasil penilitian yang sama didapat oleh Febriawan (2022), Dwiyanti (2022), Khazana (2022), Aurani (2022), dan Suairni (2022) menunjukan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2022), Sari (2023), dan Hayati dkk (2020) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

UNMAS DENPASAR

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku (Sari, 2013). Budaya organisasi seharusnya menjadi pembatas atas auditor untuk tidak melakukan hal-hal yang dianggap melanggar standar maupun ketentuan yang berlaku (Sariati, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh

Khazana (2022), Helni (2023), Rahmi (2019), Dariana dkk (2020), dan Oktavianti (2023) menjukan hasil penilitian yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang berbeda dapat oleh Junior (2022) dan Junia (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja auditor, yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Gaya kepemimpinan *(leadership style)* merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Setiap manusia memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu pada dirinya masing-masing, dari keterbatasan itulah muncul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Hasil penelitian yang sama didapatkan oleh Marsela (2023), Daulay (2020), Solehah dkk (2023), Rahmi (2019), dan Putri dkk (2021) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Faulina (2019), Monique dkk (2020), dan Junior (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan uraian diatas dan adanya fenomena yang terjadi serta ketidakkonsistenan dari beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti

termotivasi untuk melakukan penelitian kembali untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, dengan judul " **Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
2. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
3. Apakah etika profesi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
4. Apakah budaya organisasi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
5. Apakah gaya kepemimpinan auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari penjelasan yang telah dipaparkan dalam latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh etika profesi auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan menambah kajian teoritis dalam bidang auditing khususnya pengaruh profesionalisme, independensi etika profesi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dalam ketepatan pemberian opini oleh auditor.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi auditor dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor independensi auditor, profesionalisme auditor, gaya kepemimpinan auditor, etika profesi auditor, dan budaya organisasi auditor merupakan hal yang harus diperhatikan

UNMAS DENPASAR

dalam menekuni profesinya sebagai auditor. Penelitian ini juga diharapkan kontribusinya untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik dalam mengelola sumber daya manusia yang professional.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans 2005).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung

adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasaan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi karena untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam menghasilkan kinerjanya. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja auditor karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Teori atribusi ini memiliki keterkaitan dengan faktor internal dari seorang auditor yaitu berupa profesionalisme, independensi, etika profesi, dan gaya kepemimpinan yang dipercaya bahwa faktor tersebut berada di dalam kendali pribadi individu, serta keterkaitan dengan faktor eksternal yaitu budaya organisasi merupakan faktor yang diakibatkan dari tekanan situasi. Faktor internal dan eksternal tersebut dapat mempengaruhi seorang auditor dalam menghasilkan kinerjanya. Hal tersebut berarti, baik atau buruknya suatu kinerja auditor tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi dari seorang auditor.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Profesionalisme Auditor

Profesionalisme merupakan sikap bertanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Profesionalisme menjadi syarat utama bagi seorang auditor eksternal seperti auditor terdapat pada kantor akuntan publik

(KAP), sebab dengan profesionalisme yang tinggi kebebasan auditor akan semakin terjamin dan berdampak terhadap kualitas audit (Agusti dan Pratiwi, 2015:14). Dengan adanya sikap profesionalisme dari seorang auditor, auditor diperkuat dengan kepuasan auditor dengan pekerjaannya, maka auditor tersebut diharapkan dapat bekerja dengan lebih baik sehingga berdampak pada semakin meningkatnya kualitas audit.

Hardjana (2002:51) memberikan pengertian bahwa profesional adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang profesional dipercaya dan dapat didanalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Menurut Hall (1998) terdapat lima dimensi profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi dan hubungan dengan sesama profesi. Profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall dalam Ratnaningsih (2012:34) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor yang tercermin dari sikap dan prilaku.

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini menggunakan konsep profesionalisme yaitu untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya sikap profesionalisme tercermin dari perilaku yang profesional. Setiap pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan suatu sarana berupa standar dan kode etik sebagai pedoman atau pegangan bagi seluruh anggota profesi tersebut.

2.1.3 Independensi Auditor

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2013:26).

Akuntan publik berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik (Christiawan, 2000:13). Jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka opininya tidak akan memberikan tambahan apapun (Mautz dan Sharaf, 1961). Independensi mempunyai empat subvariabel penting, yaitu lama hubungan dengan klien *(audit tenure)*, tekanan dari klien, telaah dari rekan auditor *(peer review)* serta jasa *non-audit*.Tingkat independensi yang tinggi akan menghasilkan audit yang berkualitas tinggi.

UNMAS DENPASAR

Kepercayaan masyarakat umumnya atas independensi sikap auditor independensi sangat penting bagi perkembangan profesi akuntan publik. Kepercayaan masyarakat akan menurun jika terdapat bukti bahwa indenpendensi sikap auditor ternyata berkurang, bahkan kepercayaan masyarakat dapat menurun juga disebabkan oleh keadaan mereka pikir sehat *(reasonabel)* dianggap dapat mempengaruhi sikap independensi tersebut, untuk menjadi independen auditor harus secara intelektual jujur, untuk diakui

pihak lain sebagai orang yang independen, audit harus bebas dari setiap kewajiban terhadap kliennya dan tidak mempunyai suatu kepentingan dengan kliennya, apakah manajemen perusahaan atau pemilik perusahaan (Agoes, 2012:13).

Auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan pendapatnya. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan. Namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakan kepercayaan (paling tidak sebagian) atas laporan audit independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

2.1.4 Etika Profesi Auditor

Arens (2010:67) mendefinisikan etika secara umum sebagai perangkat prinsip moral atau nilai. Perilaku beretika diperlukan oleh masyarakat agar semuanya dapat berjalan secara teratur. Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik yang merupakan seperangkat prinsip–prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional. Kode etik berkaitan dengan masalah prinsip bahwa auditor harus menjaga, menjunjung dan menjalankan nilai-nilai kebenaran dan moralitas seperti bertanggung jawab *(responsibility)*, berintegritas *(integrity)*, bertindak secara obyektif *(objectivity)*, dan menjaga independensinya terhadap kepentingan berbagai pihak *(independence)* serta berhati-hati dalam menjalankan profesi.

UNMAS DENPASAR

Seorang akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga disiplin diri atas dan melebihi yang disyaratkan oleh hukum dan peraturan. Prinsip etika profesi dalam kode etik Ikatan Akuntansi Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi (Jusup, 2010:90).

Sukrisno Agoes (2009:160) menyebutkan prinsip etika profesi, yang terdiri dari 8 (delapan) prinsip yaitu tanggung jawab profesi, kepentingan public, integritas, obyektivitas, kompetensi dan kehati-hatian professional, kerahasiaan, perilaku professional, standar teknis. Dari penjelasan ini, didapat kesimpulan bahwa etika profesi merupakan perangkat kaidah perilaku sebagai pedoman yang harus dipenuhi dalam mengemban profesi.

2.1.5 Budaya Organisasi Auditor

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai (Rashid et al., 2003). Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri; akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Trisnaningsih, 2007).

UNMAS DENPASAR

Menurut Hofstede (1990:294), setiap manusia membawa mental program yang terbentuk sejak dini, dari masa kecil di lingkungan keluarga, di lingkungan sekolah dan organisasi. Hofstede (1990:301) membagi budaya organisasional ke dalam enam dimensi, inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim/kelompok, keagresifan. Menurut Mondy dan Noe III (1993:321), terdapat tiga faktor yang membentuk budaya dalam organisasi yaitu: komunikasi, motivasi, kepemimpinan. Menurut Robbins (2003:305) budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Yuskar (2011) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan Auditor

Gaya kepemimpinan (leadership styles) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (John M Ivancevich, 2006:185). Fleishman dan Peters (1962) dalam Trisnaningsih (2007), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Menurut Sedarmayanti

UNMAS DENPASAR

(2007) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

Gaya kepemimpinan Menurut Hersey dan Blanchard (1992) dalam (Elizabeth & Aulia, 2010) beperpendapat bahwa gaya kemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari ketiga komponen, yaitu pemimpinan itu sendiri, bawahan, serta situasi pada saat proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Ketiga dimensi tersebut bersinergi dan saling mempengaruhi satu sama lain yang nantinya menghasilkan tingkat kepuasan bagi para pelaku di dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan kinerja auditor juga ditetapakan oleh seorang pemimpin dalam melakukan gaya kepemimpinan. Tolak ukurnya bagaimana kepemimpinan tersebut bisa dikembangkan setelah itu dipaparkan serta dimengerti. Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahanya dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya (Rorimpandey, 2013) seorang yang melaksanakan tugas manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya supaya mereka senantiasa melakukan tugas dengan baik, mempunyai pengabdian terhadap organisasi serta senantiasa merasa berkewajiban buat menggapai tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2.1.7 Kinerja Auditor

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat

berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari dan Siregar, 2009). Kinerja atau prestasi kerja dapat diukur melalui kriteria seperti kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Menurut Trisnaningsih (2007) Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang relevan dan digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1) Tunnisa (2020)

   Meneliti mengenai “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris

pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi, dan Budaya Organisasi. Sedangkan variable dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Profesionalisme dan budaya organasasi berpengaruh signifikan ke arah yang positif terhadap kinerja, Hal ini berarti semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor. Sedangkan etika profesi berpengaruh signifikan ke arah yang negatif terhadap kinerja auditor, hal ini karena auditor merasa kinerja yang dihasilkan sudah sesuai prosedur yang telah ditetapkan tanpa disadari auditor tersebut belum sepenuhnya menjalankan semua prosedur dengan baik sehingga akan menimbulkan rendahnya tingkat kepercayaan klien terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik.

2) Daulay (2020),

UNMAS DENPASAR

Meneliti mengenai "Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan)". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor, dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil yang terdapat dalam penelitian ini

adalah secara parsial integritas auditor, independensi auditor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat integritas dan independensi yang dimiliki auditor dan semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki auditor maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

3) Trisnawati (2022),

Meneliti mengenai "Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Konflik Peran, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Bali (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali)". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Konflik Peran, dan Pelatihan Auditor. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada KAP di Bali (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme dan Pelatihan Auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini berarti dengan adanya sikap profesionalisme dan pelatihan auditor yang baik maka akan meningkatkan kinerja auditor. Sedangkan untuk Independensi, Etika Profesi, Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4) Helni (2023)

Meneliti mengenai "Pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen

UNMAS DENPASAR

Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman *good governance,* gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan struktur audit dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

5) Suairni (2022),

Meneliti mengenai " Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi, Independensi, Profesionalisme dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi, Independensi, Profesionalisme dan Pengalaman Kerja . Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi, independensi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

UNMAS DENPASAR

6) Setyowaati (2022)

Meneliti mengenai “Pengaruh Integritas, independensi, dan Objektivitas terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang”. Variabel independent pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Integritas, independensi, dan Objektivitas. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pemilihan sampel yaitu metode sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas, objektivitas berpengaruh possitif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan independensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

7) Febriawan (2022)

Meneliti mengenai “Pengaruh Etika Profesi, Independensi, serta Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor (Riset Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan)”. Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Etika Profesi, Independensi, serta Tekanan Anggaran. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada (Riset Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan). Metode pengujian data yang digunakan adalah uji statistic deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

UNMAS DENPASAR

8) Dwiyanti (2022)

Meneliti mengenai "Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Komunikasi Dalam Tim, Supervisi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Komunikasi Dalam Tim, Supervisi Dan Etika Profesi. Sedangkan variable dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan profesionalisme, komunikasi dalam tim, supervisi dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

9) Marsela (2023)

Meneliti mengenai "Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Riau". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Riau. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

UNMAS DENPASAR

10) Khazana (2022)

Meneliti mengenai "Pengaruh Etika Profesi, Budaya Organisasi, Independensi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor". Variabel independen pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Etika Profesi, Budaya Organisasi, Independensi, dan Kompetensi. Sedangkan variable dependen dalam penelitian tersebut adalah Kinerja Auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Sedangkan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel independen yang sama yaitu profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja auditor. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat lima variabel independen sekaligus yaitu profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu terdapat juga perbedaan pada objek penelitian, lokasi penelitian dan tahun penelitian dimana penelitian ini mengambil objek Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan lokasi penelitian yang dipilih di Kantor Akuntan Publik (KAP) Provinsi Bali pada Tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya mengambil objek yang beragam dengan lokasi yang berbeda-beda serta tahun penelitian yang juga berbeda.

UNMAS DENPASAR