



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang mengalami perkembangan pesat, menuntut akuntan publik untuk meningkatkan mutu jasa audit atas laporan jasa keuangan historis, jasa attestasi, dan jasa akuntansi dan review (Putri & Badera, 2019). Menurut Fadel et al., (2022) profesi sebagai auditor merupakan profesi yang menjadi jembatan antara pembuat laporan keuangan dan pengguna laporan keuangan. Oleh karena itu auditor diharapkan selalu menjaga independensinya dengan bersikap objektif dan tidak memihak pada salah satu pihak. Independensi sendiri dapat dimaknai sebagai suatu hal yang mutlak yang berarti tidak mudah dipengaruhi, karena penugasan audit dilakukan demi kepentingan umum, yakni memastikan bahwasanya audit yang dilakukan oleh auditor memiliki kualitas yang baik demi terwujudnya laporan keuangan yang berkualitas pula (Fitriani, 2022). Menurut Budiantoro et al., (2022) laporan keuangan merupakan salah satu sumber informasi terpenting yang menentukan sehat atau tidaknya laporan keuangan pada suatu perusahaan.

Oleh karena vitalnya peran auditor tersebut sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan maka auditor dituntut untuk memberikan kinerja yang baik dalam setiap penugasan yang diterimanya. Menurut Andini (2017), kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor. Opini yang



dikeluarkan oleh auditor sangat menentukan penilaian pihak-pihak pengguna laporan keuangan dalam menentukan tindakan yang akan diambil.

Di Indonesia sendiri, berbagai kasus penyimpangan yang dilakukan oleh auditor sudah beberapa kali terjadi. Mulai dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memutuskan untuk mengenakan sanksi kepada Sherly Jakom dari KAP Purwanto, Sungkoro dan Surja karena terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik profesi akuntan publik. Alhasil, Surat Tanda Terdaftar (STTD) Sherly dibekukan selama 1 tahun. Pemberian sanksi tersebut terkait penggelembungan (*over statement*) pendapatan senilai Rp 613 miliar untuk laporan keuangan tahunan (LKT). Kasus lain yaitu KAP Amir Abdi Jusuf Aryanto, Mawar & Rekan masih dalam proses penyelidikan terkait *over statement* pada LKT 2017 PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk (AISA). Penggelembungan ditemukan setelah manajemen baru AISA meminta dilakukan investigasi atas LKT perusahaan tahun 2017. Hasil investigasi menemukan *over statement* hingga Rp 4 triliun pada akun piutang usaha, persediaan, dan aset tetap.

Kasus di atas memberikan tamparan terhadap kinerja auditor yang masih rendah. Kinerja auditor sangat berarti sebab kinerja yang baik dari seseorang auditor hendak menciptakan laporan keuangan yang bisa di yakin oleh para penggunanya bagaikan dasar pengambilan keputusan. Profesi Akuntan Publik (AP) berperan sebagai penjaga kualitas pelaporan keuangan yang di gunakan oleh publik (*stakeholders*) sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi. Mengetahui faktor faktor yang berkaitan dengan kinerja auditor di harapkan auditor dapat melaksanakan kegiatan audit dengan lebih efektif dan efisien (Ilmatiara et al.,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



2020). Lemahnya kinerja akuntan publik dan jajarannya dalam melakukan audit laporan keuangan perusahaan menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat akan hasil audit laporan keuangan. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa pada berbagai kondisi yang menyertai suatu pekerjaan, harus diikuti dengansikap yang tepat. Auditor harus mampu bersikap dengan benar sesuai dengan prosedur dan kode etik agar kiranya apa yang diekspektasikan pada mereka bisa terwujud secara maksimal.

Fenomena yang telah diuraikan tersebut sejatinya tidak sejalan dengan apa yang telah dijelaskan dalam *expentancy theory* terkait dengan apa yang diharapkan dari kinerja auditor itu sendiri. Tentunya, harapan terkait dengan kualitas audit yang baik yang bisa menjadi evaluasi bagi perusahaan ke depannya sangat diharapkan dari adanya kinerja auditor yang baik. Oleh karena itu, dalam teori atribusi dijelaskan bahwa pada berbagai kondisi yang menyertai suatu pekerjaan, harus diikuti dengan sikap yang tepat. Artinya, auditor harus mampu bersikap dengan benar sesuai dengan prosedur dan kode etik agar kiranya apa yang diekspektasikan pada mereka bisa terwujud secara maksimal.

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2010) adalah akuntan publik yang melakukan tugas pemeriksaan (*examination*) secara obyektif terhadap laporan keuangan perusahaan dengan tujuan menilai apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kinerja auditor adalah hasil yang di capai oleh auditor dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang di ukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Basudewa & Merkusiwati, 2015). Seorang auditor dengan auditor lainnya



memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sedangkan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah motivasi seorang auditor.

Menurut Mulyadi (2010), gaya kepemimpinan adalah proses atau model yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mensugesti bawahannya untuk melakukan perintahnya. Sedangkan menurut Luthans (2011), gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Trisnaningsih (2007), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Salah satu teori motivasi adalah Teori Harapan yang dikemukakan oleh



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Universitas Islam Indragiri
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
  3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Victor Vroom. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran bagi orang yang bersangkutan. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor (Siregar, 2012).

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Trisnaningsih, 2007). Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2017). Seseorang yang bergabung dengan organisasi, tentunya akan membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama mencapai tujuan bersama untuk dapat berkerja sama dalam berprestasi kerja yang baik. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi, maka komitmen organisasinya tumbuh manakala harapan kerja



dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian Juliantari et al., (2020) *pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, locus of control internal, dan locus of control eksternal terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di bali*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, variabel *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan variabel *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Edwy et al., (2019), *pengaruh independensi, motivasi, komitmen organisasi, pengalaman dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor badan pengawasan keuangan dan pembangunan provinsi riau*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

berdasarkan ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya maka penulis terdorong untuk meneliti kembali mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini merupakan review dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Edwy et al., 2019). Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, objek penelitian dan tahun penelitian. Penelitian sebelumnya



menggunakan variabel independen independensi, motivasi, komitmen organisasi, pengalaman dan gaya kepemimpinan. Objek penelitiannya pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Riau tahun 2019, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru tahun 2023.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang sekaligus menjadi pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI WILAYAH PEKANBARU”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru?



### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **1.3.2.1 Manfaat Teoritis**

1. Gaya Kepemimpinan adalah proses atau model yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mensugesti bawahannya untuk melakukan perintahnya (Sagala, 2018). Tujuan kepemimpinan untuk memberi motivasi kepada orang lain, bisa pada anggota untuk dapat melakukan hal baik dan membuat maksimal kemampuan dalam diri.



2. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2017). Tujuan Motivasi terhadap kinerja auditor yaitu agar membuat kinerjanya meningkat serta meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan.
3. Komitmen Organisasi adalah sebuah sikap dan perilaku yang loyalitas yang harus miliki oleh seorang auditor, yang sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi dengan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan bertanggungjawab atas suatu keputusan yang diambil terhadap organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi pada suatu organisasi, maka komitmen organisasinya tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.
4. Kinerja auditor adalah hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Basudewa & Merkusiwati, 2015). Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda.

### 1.3.2.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kesempatan dalam menambah wawasan dan pengalaman dan di jadikan sumbangan pemikiran bagi penelitian dan untuk mengetahui lebih tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

## 2. Bagi Entitas atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kredibilitas laporan keuangan agar lebih bermanfaat bagi penggunanya.

## 3. Bagi Kantor Akuntan Publik atau Auditor

Penelitian ini dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh tentang pelayanan audit yang dibutuhkan klien dengan mengontrol mutu dari para anggotanya, dalam meningkatkan kinerja, kualitas dan kompetensi auditor dalam melakukan proses audit laporan keuangan.

## 4. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada akuntan publik dalam melaksanakan audit.

## 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan mengenai landasan teoritis agar dapat melakukan pembahasan secara lebih lanjut sehingga dapat menghasilkan hipotesis guna menjawab rumusan masalah penelitian, serta menguraikan tentang kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menggambarkan secara singkat metodologi yang digunakan dalam penelitian, meliputi rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, prosedur dan pengumpulan data, desinisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

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

Bab ini berisi gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pengumpulan data, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan bab-bab sebelumnya.