

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor: Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Regita Isna Aisyah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden

Intan Lampung

Email: regitaisna@gmail.com

Cris Kuntadi

Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: cris.kuntadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Ujang Hanief Mustofa

Dosen Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Korespondensi Penulis : regitaisna@gmail.com*

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of Independence, Organizational Commitment and Transformational Leadership Style on Auditor Performance. This article reviews the factors that influence Auditor Performance, namely Independence, Organizational Commitment and Transformational Leadership Style, a study of tax accounting literature. The purpose of writing this article is to build a hypothesis of the influence between variables to be used in further research. The results of this literature review article are: 1) Independence influences auditor performance; 2) Organizational Commitment influences Auditor Performance; and 3) Transformational Leadership Style influences Auditor Performance.*

Keywords: *Auditor Performance, Independence, Organizational Commitment and Transformational Leadership Style*

Abstrak: Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Auditor.. Artikel ini mereview faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Auditor, yaitu Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, suatu studi literatur akuntansi perpajakan. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor; 2) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor; dan 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Keyword: Kinerja Auditor, Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional

LATAR BELAKANG

Auditor merupakan sebuah profesi yang digeluti seseorang yang berkenaan dengan tugas audit baik terhadap laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau instansi yang mengandalkan kualifikasi tertentu. Pelaksanaan audit biasanya dilakukan oleh pihak audito Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Auditor. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan penomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Auditor, yaitu Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Received April 30,2024; Accepted Mei 02,2024; Published Juni 30,2024

*Regita Isna Aisyah, regitaisna@gmail.com

Transformasional, suatu studi literatur akuntansi perpajakan. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor; 2) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor; dan 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang kompeten, bersifat objektif, dan tidak memihak. Secara umum, tujuan dari audit itu sendiri yaitu untuk memverifikasi bahwa data yang dievaluasi oleh audit telah berjalan sesuai standar, regulasi, dan praktik yang berlaku. Untuk dunia bisnis audit lebih dikenal dalam perannya sebagai laporan keuangan yang dilakukan oleh akuntan publik .

Kinerja suatu Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para auditornya. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang andal bagi pemerintah, kreditor, investor, debitur, pemegang saham, karyawan, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Suseno, 2013). Dengan kata lain profesi akuntan sangat penting bagi para stakeholder dari suatu perusahaan. Dari profesi akuntan publik, yang diharapkan oleh masyarakat yaitu penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi dalam laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan (Mulyadi, 2009:4).

Banyak faktor- faktor yang mempengaruhi auditor dalam menemukan adanya kecurangan atas laporan keuangan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan adalah sikap independensi, sikap independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit (Arens et al., 2012: 35). Dengan adanya sikap independensi keputusan auditor tidak akan memihak pada salah satu pihak yang berkepentingan, begitu pula apabila auditor menemukan adanya kecurangan di dalam proses pengauditan (Dewi, 2013).

Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim (Satwika, 2019). Kinerja auditor merupakan suatu tindakan ataupun pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Faktor yang bisa meningkatkan independensi dan peningkatan kinerja seorang auditor salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Setiap organisasi memiliki keinginan untuk

mencapai kinerja yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dengan kata lain ketika seseorang menyukai organisasi tempat dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut.

Faktor situasional yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan cara pimpinan atau seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan seseorang atau pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja rekan dan bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap rekan dan bawahannya.

Dengan adanya fenomena kecurangan serta kurangnya sikap independensi auditor di Indonesia, adanya keterkaitan erat antara independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor serta adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian secara empiris tentang bagaimana pengaruh independensi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?

KAJIAN TEORI

Kinerja Auditor

Kinerja Auditor adalah hasil karya yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Kusuma & Widhiyani, 2023). Dimensi atau indikator Kinerja Auditor adalah Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan, independensi berarti sikap mental seorang auditor yang tidak memihak, tidak dipengaruhi, tidak bergantung pada pihak lain, serta jujur, objektif dalam mengungkapkan fakta dan menyatakan opinin, profesionalisme yaitu perilaku yang menandai profesi seorang auditor yang selalu memperhitungkan baik dan buruk serta risiko dalam menjalankan pekerjaannya, dan independensi (Kusuma & Widhiyani, 2023).

Kinerja Auditor adalah tindakan atas melaksanakan tugas audit yang telah dikerjakan auditor pada batas waktu tertentu (Pertiwi et al., 2021). Dimensi atau indikator Kinerja Auditor adalah dibentuk dari standar penilaian khusus berkaitan dengan kualitas pekerjaan produksi, sedangkan kuanitas merupakan sejumlah pekerjaan yang diperoleh pada batas waktu tertentu. ketetapan waktu ialah penerapan dari yang ditetapkan (Pertiwi et al., 2021).

Kinerja Auditor adalah kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan dalam satu tim pemeriksa (Monique & Nasution, 2020). Dimensi atau indikator Kinerja Auditor adalah (i) kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan; (ii) kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan; (iii) ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (iv) efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (v) kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan; serta (vi) komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja (Monique & Nasution, 2020).

Kinerja Auditor ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Anggraini & Syofyan, 2020), (Malik & Sardju, 2023), dan (Pawerangi & Amang, 2023).

Independensi

Independensi adalah 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 serta tidak memihak kepada siapapun dalam diri auditor dalam memutuskan dan menyatakan pendapatnya

(Kusuma & Widhiyani, 2023). Dimensi atau indikator Independensi adalah integritas dan objektivitas. Integritas merupakan prinsip moral yang tidak memihak, jujur, memandang dan mengemukakan fakta seperti apa adanya. Sedangkan objektivitas merupakan suatu sikap yang tidak memihak dalam mempertimbangkan fakta, kepentingan pribadi tidak terdapat dalam fakta yang dihadapi (Kusuma & Widhiyani, 2023).

Independensi adalah konsep objektif berdasarkan keputusan sebelumnya meskipun perspektif yang bertentangan. Membuat keputusan membutuhkan penggunaan fakta yang tidak terganggu dari segala bias dan batasan (Sayuti & Annisa, 2023).

Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikenalkan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain (Dwiyanto & Rufaedah, 2020). Dimensi atau indikator Independensi adalah adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Dwiyanto & Rufaedah, 2020).

Independensi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Situmorang & Sudjiman, 2022), (Hotimah, 2023), dan (Monique & Nasution, 2020).

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah proses di mana seseorang mengenali dirinya dengan prinsip, peraturan, dan tujuan perusahaan, bukan hanya sebagai kesetiaan tanpa tindakan. Oleh karena itu, komitmen melibatkan keterkaitan aktif antara auditor dan perusahaan (Malik & Sardju, 2023). Dimensi atau indikator Komitmen Organisasi adalah 1) perasaan memiliki; 2) keterlibatan dalam kegiatan organisasi; 3) kesetiaan pada misi kelompok (Malik & Sardju, 2023).

Komitmen Organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kusuma & Widhiyani, 2023). Dimensi atau indikator Komitmen Organisasi adalah rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Kusuma & Widhiyani, 2023).

Komitmen Organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi ((Sapari Kahpi et al., 2022). Dimensi atau indikator Komitmen Organisasi adalah 1. Value agreement with the organization (Kesepakatan nilai dengan organisasi). 2. Motive to perform (kesediaan untuk mengerahkan

upaya yang cukup besar atas nama organisasi) 3. Intent to stay (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Sapari Kahpi et al., 2022).

Komitmen Organisasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Prastika & Widodo, 2020), (Made Rismaadriani et al., 2021), dan (Jamil & Elvira, 2024).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi karyawannya dan dapat memberikan inspirasi dengan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya (Sariningrum & Febrian, 2023). Dimensi atau indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah dapat menyatukan seluruh karyawan dan dapat mengubah keyakinan, sikap, serta tujuan pribadi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Sariningrum & Febrian, 2023).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan (Kusuma & Widhiyani, 2023). Dimensi atau indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya (Kusuma & Widhiyani, 2023).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi (Kurniawati & Mustofa, 2022). Dimensi atau indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 1. Karisma (Charisma) 2. Inspirasional (Inspirasione) 3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation) 4. Perhatian Individu (Individualized Consideration) (Kurniawati & Mustofa, 2022).

Gaya Kepemimpinan Transformasional sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Rahayu & Badera, 2017), (Pawerangi & Amang, 2023), dan (Malik & Sardju, 2023).

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Ida Bagus Kade (2023)	Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Independensi, Komitmen Organisasi & Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	-
2	Apri Linda Diana (2022)	Independensi, komitmen organisasi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Independensi & komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
3	Eska Prima Monique (2020)	Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Etika Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi & Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Etika Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
.4	Lusi Rosita Jati (2021)	Independensi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	Independensi & Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
.5	Teguh Erawati (2020)	Struktur Audit, Konflik Peran & Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor	-	Struktur Audit, Konflik Peran & Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
6	Fitriani Sebelau (2024)	Independensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, sedangkan Ambiguitas berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor	Independensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor	Ambiguitas berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (*library research*). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama

untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang artinya apabila auditor memiliki sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing auditor dan sebaliknya. Dengan adanya sikap independensi yang tinggi ini akan memperkuat sikap kritis dan teliti pada auditor dalam mengkaji bukti-bukti yang dikumpulkan untuk meniali kewajaran laporan keuangan. Akuntan publik tidak hanya kompeten dalam hal pengauditan namun harus memiliki independensi. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan adalah sikap independensi, sikap independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit (Kusuma & Widhiyani, 2023). Dengan adanya sikap independensi keputusan auditor tidak akan memihak pada salah satu pihak yang berkepentingan, begitu pula apabila auditor menemukan adanya kecurangan di dalam proses pengauditan.

Hasil penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. Teori sikap dan perilaku dapat menjelaskan bagaimana faktor personal dari dalam diri seorang auditor. Faktor personal terdiri atas sikap pengalaman auditor dalam mengaudit laporan keuangan serta locus of control internal dan sikap independen yang dimiliki auditor pada kinerjanya. Maka, teori sikap dan perilaku memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana sikap independensi mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Kade (2023), Apri Linda Diana (2022), dan Kioek (2020), menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin baik atau independensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang artinya apabila rasa kepercayaan pekerja atas

nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi atau komitmen auditor terhadap KAP semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik. Ketika seseorang percaya pada organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Julianingtyas, 2019). Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi auditor terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. teori sikap dan perilaku dapat menjelaskan hal yang mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya ke arah yang baik, menciptakan sikap independen serta perilaku yang baik, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang baik dan sehat. Hal ini dapat meningkatkan komitmen auditor untuk bekerja dengan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Maka berdasarkan penjelasan sebelumnya, teori sikap dan perilaku memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen yang tepat akan membuat seseorang memiliki sifat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan pasti akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor akan semakin baik.

Sejalan dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Apri Linda Diana(2022), Eska Prima Monique (2020), dan Julianingtyas (2019), juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor yang artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional atau sikap menginspirasi rekan kerja untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi, mendorong rekan kerja menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung rekan kerja untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan semakin tinggi, maka kinerja auditor akan meningkat. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan

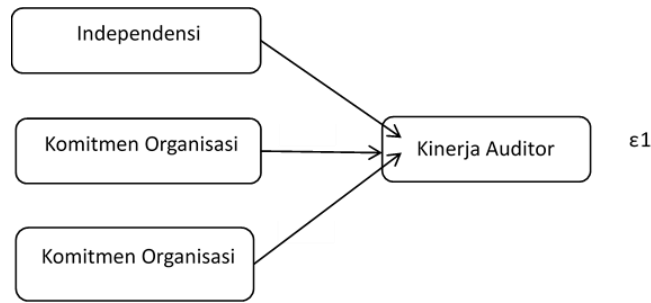
adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Timothy (2011) mengungkapkan bahwa dengan model kepemimpinan transformasional maka bawahan merasa percaya, merasa kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin untuk lebih banyak memberikan dorongan. Dengan kepemimpinan transformasional pemimpin akan senantiasa mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. Teori sikap dan perilaku dapat menjelaskan dan menyatakan sifat alami tertentu yang dimiliki seorang auditor yang cenderung menjadikannya terlihat memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Sifat alami tersebut, antara lain daya tarik, kecerdasan, dan kharisma yang dimiliki auditor pada kinerjanya. Maka berdasarkan penjelasan sebelumnya, teori sikap dan perilaku memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Kade (2023), dan Eska Prima Monique (2020), dan Lusi Rosita Jati (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja auditor dan juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja auditor. Maka, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih sadar akan kepentingan tugas dan membujuk untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk kepentingan organisasi atau tim

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi Kinerja Auditor, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a. Struktur Audit : Menurut Pramadani (2023), R Wulandari (2021), dan Dinda Ilmatiana (2020) menyatakan “bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.” Pemakaian struktur audit bisa menolong auditor dalam melakukan tugasnya jadi lebih baik, sehingga bisa tingkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian Bamber et al. (1989) “menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor, sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya”.
- b. Locus Of Control : Menurut I Nyoman Gede Arya Diatmika (2020), Saptian Hadi (2023), dan S Samiati(2021) menyatakan locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif. Ketika Locus of control yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Locus of control didefinisikan bagaikan anggapan seorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang yakin kalau mereka merupakan penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian yang lain memandang kalau apa yang terjalin pada diri mereka diakibatkan oleh keberuntungan ataupun peluang. Riset yang telah dilakukan mengatakan jika locus of control mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja auditor.
- c. Profesionalisme : Seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi, maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap profesional akan

menimbulkan dedikasi profesi akuntan publik. Dedikasi tersebut akan menjamin akuntan publik untuk selalu menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Selain itu mereka juga akan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan kecakapan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi sikap profesional yang dimiliki akuntan publik maka semakin besar usaha mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan mereka dalam memberikan jasa audit. Jadi, semakin tinggi profesionalisme akuntan publik maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang merekahasilkan. Sesuai dengan hasil yang penelitian yang dilakukan oleh Apri Linda Diana (2022), Rindy Wulandari (2020), dan Ririn Dwi,dkk (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

- d. Kompetensi : Untuk menghasilkan kinerja audit yang baik, maka diperlukan beberapa faktor yang mendukung dari dalam diri auditor. Kompetensi merupakan faktor yang harus dimiliki seorang auditor, dimana auditor sebagai pelaksana audit yang memang harus senantiasa memiliki kompetensi yang baik Kompetensi diartikan sebagai berikut: “Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan Sesuai dengan hasil yang penelitian yang dilakukan oleh Ririn Dwi,dkk (2020), Aris Dwiyanto (2020), dan Angeline Zein Bilondatu (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- e. Motivasi Kerja : Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat menjadikan seorang auditor mengerahkan kemampuannya untuk melaksanakan pemeriksaan. Dengan motivasi, maka auditor dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja, dan auditor yang memiliki motivasi yang terndah, akan memberikan dampak berupa penurunan kinerja auditor tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bela Angela (2021), Yuliana Eva,dkk (2021), dan Hery Kurniawan (2020) yang memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan bahwa independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi independensi seorang auditor, maka kinerja auditor akan semakin baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Artinya, jika komitmen organisasi auditor semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional auditor meningkat atau semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

SARAN

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Kinerja Auditor, selain dari Independensi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti Struktur Audit, Locus of control, Profesionalisme, Kompetensi, dan Motivasi Kerja

BIBLIOGRAPHY

- Anggraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2772–2785. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i2.247>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 11(1), 936–942.
- Hotimah, H. N. (2023). Pengaruh Independensi Kompetensi Dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Pijar*, 1(2), 214–222.
- Jamil, N., & Elvira, Y. (2024). Peran Etika dalam Good Governance Pemerintahan. *Jurnal Politik Pemerintahan*, 2(1), 271–281. <https://riau.ppid.bpk.go.id>
- Kurniawati, A., & Mustofa, N. H. (2022). Pengaruh kepercayaan, kepemimpinan transformasional, dan kualitas laporan keuangan terhadap keandalan pencatatan keuangan Pondok Pesantren. *Journal of Accounting and Digital Finance*, 2(2), 99–116. <https://doi.org/10.53088/jadfi.v2i2.353>
- Kusuma, I. B. K. D. J. D., & Widhiyani, N. L. S. (2023). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 457–475. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7615>

- Made Rismaadriani, N., Made Sunarsih, N., & Ayu Budhananda Munidewi, I. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control, Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Difungsional Audit. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 219–229.
- Malik, M. C. P., & Sardju, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 10(2), 1–15. <http://dx.doi.org/10.33387/jtrans.v10i2.6229>
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- Pawerangi, M. H., & Amang, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Pertiwi, L. Z., Simorangkir, P., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 550–565.
- Prastika, A., & Widodo, S. (2020). Current Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 3(1), 438–457.
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, i D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19, 2378–2406.
- Sapari Kahpi, H., Anwar Mahmud, T., Endrawati Subroto, D., Tinggi Ilmu Ekonomi Banten, S., & Banten Jaya, U. (2022). The Role Of Comitmen Organization In Mediating Profesionalisme And The Performance Of State Civil Services (ASN) In Banten Province Peran Organisasi Komitmen Dalam Memediasi Profesionalisme dan Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Provinsi Banten. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 466–476. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.
- Sayuti, A. Al, & Annisa, A. (2023). Dampak Independensi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan ...*, 2(1), 31–50. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/RAK/article/view/65/40%0Ahttps://jurnal.untidar.ac.id/index.php/RAK/article/view/65>
- Situmorang, H., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 206–216. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.91>